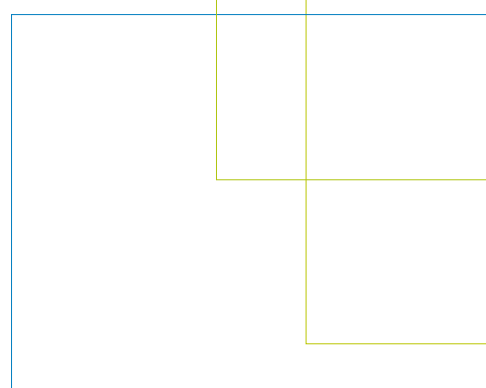




Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# RECUEIL DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL



# Recueil de conventions et recommandations internationales du travail

---

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

*Première édition 2015*

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: [rights@ilo.org](mailto:rights@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 leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

BIT

*Recueil de conventions et recommandations internationales du travail* / Bureau international du Travail

Genève: BIT, 2015

ISBN 978-92-2-227590-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-227591-5 (web pdf)

Bureau international du Travail

convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / texte

01.03.7

*Données de catalogage du BIT*

---

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 numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'informations visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou contactez [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-WEI-REPRO-DISTR

# Table des matières

Préface .....	13
---------------	----

## **A** Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

<b>1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective .....</b>	<b>17</b>
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 .....	17
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 .....	20
<b>2. Liberté syndicale (agriculture, territoires non métropolitains) .....</b>	<b>21</b>
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 .....	21
Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 .....	24
Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 .....	29
Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947 .....	29
<b>3. Relations professionnelles .....</b>	<b>32</b>
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 .....	32
Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 .....	34
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 .....	37
Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 .....	40
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 .....	41
Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981 .....	43
Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951 .....	45
Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 .....	47
Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951 .....	48
Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 .....	49
Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967 .....	50
Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967 .....	52

## **B** Travail forcé

<b>Conventions fondamentales sur le travail forcé (et recommandation liée) .....</b>	<b>57</b>
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 .....	57
Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 .....	58
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 .....	62
Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930 .....	63
Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 .....	64

## **C** Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents

<b>1. Conventions fondamentales sur le travail des enfants (et recommandations liées) .....</b>	<b>71</b>
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 .....	71
Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973 .....	76
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 .....	79
Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 .....	81

<b>2. Protection des enfants et des adolescents</b> .....	<b>85</b>
Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 .....	85
Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 ..	89
Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 .....	92
Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946 .....	94
Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965 .....	97
Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 .....	99
Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937 .....	101
Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 .....	102
Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 .....	104
Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 .....	107
Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948 .....	110
Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921 .....	114

## **D** Egalité de chances et de traitement

<b>1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances et de traitement (et recommandations liées)</b> .....	<b>117</b>
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 .....	117
Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 .....	118
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 .....	120
Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 .....	122
<b>2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales</b> .....	<b>124</b>
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 .....	124
Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 .....	127

## **E** Consultations tripartites

<b>Convention de gouvernance sur les consultations tripartites (et recommandation liée)</b> ...	<b>135</b>
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 .....	135
Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976 .....	137

## **F** Administration et inspection du travail

<b>1. Conventions de gouvernance sur l'inspection du travail (et instruments liés)</b> .....	<b>141</b>
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	141
Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	148
Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	151
Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 .....	153
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 .....	154
Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 .....	161
<b>2. Autres instruments sur l'inspection du travail</b> .....	<b>163</b>
Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923 .....	163
<b>3. Administration du travail</b> .....	<b>168</b>
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 .....	168
Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978 .....	171
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985 .....	175
Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985 .....	178
Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	181

<b>G</b>	<b>Politique et promotion de l'emploi</b>	
	<b>1. Convention de gouvernance sur la politique de l'emploi (et recommandations liées) . . .</b>	<b>187</b>
	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 . . . . .	187
	Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 . . . . .	189
	Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 . . . . .	199
	<b>2. Autres instruments sur la politique et la promotion de l'emploi . . . . .</b>	<b>208</b>
	Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 . . . . .	208
	Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 . . . . .	210
	Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955 . . . . .	216
	Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 . . . . .	223
	Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997 . . . . .	227
	Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 . . . . .	229
	Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002 . . . . .	236
	Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 . . . . .	242
	Convention (n° 2) sur le chômage, 1919 . . . . .	246
	Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 . . . . .	247
	Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948 . . . . .	251
	Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 . . . . .	255
	Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 . . . . .	258
<b>H</b>	<b>Orientation et formation professionnelles</b>	
	Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974 . . . . .	269
	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 . . . . .	271
	Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 . . . . .	273
	Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970 . . . . .	279
	Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974 . . . . .	286
<b>I</b>	<b>Sécurité de l'emploi</b>	
	Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 . . . . .	291
	Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982 . . . . .	295
<b>J</b>	<b>Salaires</b>	
	Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 . . . . .	303
	Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 . . . . .	306
	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 . . . . .	307
	Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949 . . . . .	311
	Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 . . . . .	313
	Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970 . . . . .	315
	Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 . . . . .	317
	Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 . . . . .	321
	Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 . . . . .	324
	Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 . . . . .	326
	Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 . . . . .	328
	Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 . . . . .	330

**K Temps de travail**

<b>1. Durée du travail et congés payés</b> .....	<b>335</b>
Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 .....	335
Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .....	337
Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .....	340
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994 .....	341
Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994 .....	344
Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962 .....	347
Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 .....	351
Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 .....	356
Convention (n° 47) des quarante heures, 1935 .....	359
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 .....	360
Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954 .....	363
Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	366
Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 .....	370
<b>2. Travail de nuit</b> .....	<b>374</b>
Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990 .....	374
Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990 .....	377
Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	381
Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 .....	383
Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921 .....	385

**L Sécurité et santé au travail**

<b>1. Dispositions générales</b> .....	<b>389</b>
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	389
Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	394
Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	397
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 .....	403
Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 .....	406
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	413
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	416
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953 .....	420
Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956 .....	424
Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002 .....	430
Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929 .....	435
<b>2. Protection contre des risques spécifiques</b> .....	<b>440</b>
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960 .....	440
Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960 .....	443
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974 .....	446
Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974 .....	448
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 .....	451
Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	455
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 .....	458
Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986 .....	464
Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 .....	471
Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990 .....	478
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 .....	484
Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 .....	490
Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921 .....	491

Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 .....	493
Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963 .....	497
Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 .....	499
Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967 .....	501
Convention (n° 136) sur le benzène, 1971 .....	504
Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971 .....	507
Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919 .....	510
Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919 .....	511
Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919 .....	512
<b>3. Protection dans des branches particulières d'activité .....</b>	<b>513</b>
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 .....	513
Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 .....	516
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 .....	525
Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 .....	535
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 .....	541
Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 .....	547
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 .....	553
Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 .....	559
Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935 .....	563
<b>M</b> <b>Sécurité sociale</b>	
<b>1. Normes d'ensemble .....</b>	<b>567</b>
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 .....	567
Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944 .....	591
Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 .....	604
Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921 .....	609
Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944 .....	610
<b>2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale .....</b>	<b>612</b>
<i>2.1 Soins médicaux et indemnités de maladie .....</i>	<i>612</i>
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 ...	612
Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	625
Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944 .....	627
<i>2.2 Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants .....</i>	<i>638</i>
Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	638
Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 .....	655
<i>2.3 Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles .....</i>	<i>658</i>
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 .....	658
Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 .....	672
Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 .....	674
<i>2.4 Prestations de chômage .....</i>	<i>675</i>
Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 .	675
Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	684
<b>3. Sécurité sociale des travailleurs migrants .....</b>	<b>688</b>
Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 .....	688
Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 ....	692
Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983	700
Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....	718
Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....	719



<b>N</b>	<b>Protection de la maternité</b>	
	Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 .....	723
	Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000 .....	727
	Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919 .....	729
<b>O</b>	<b>Politique sociale</b>	
	Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961 .....	733
	Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 .....	741
	Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 .....	746
<b>P</b>	<b>Travailleurs migrants</b>	
	Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 .....	757
	Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 .....	766
	Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 .....	778
	Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975 .....	783
	Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955 .....	788
	Recommandation (n° 19) sur les statistiques des migrations, 1922 .....	797
<b>Q</b>	<b>VIH et sida</b>	
	Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 .....	801
<b>R</b>	<b>Gens de mer</b>	
	<b>1. Disposition générales</b> .....	<b>813</b>
	Convention du travail maritime, 2006 .....	813
	Amendements au code concernant les règles 2.5 et 4.2 et annexes de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) .....	889
	Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 .....	895
	<b>2. Sécurité sociale</b> .....	<b>912</b>
	Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946 .....	912
<b>S</b>	<b>Pêcheurs</b>	
	Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 .....	917
	Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007 .....	940
	Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966 .....	947
	Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 .....	957
	Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 .....	958
	Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966 .....	961
	Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966 .....	965
<b>T</b>	<b>Travail dans les ports</b>	
	Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 ....	975
	Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	986
	Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973 .....	989
	Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973 .....	991
	Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 .....	996

**U** Peuples indigènes et tribaux

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 .....	999
Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957 .....	1008

**V** Catégories particulières de travailleurs

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1017
Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1033
Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1035
Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968 .....	1042
Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977 .....	1047
Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977 .....	1050
Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 .....	1063
Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 .....	1066
Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 .....	1068
Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996 .....	1070
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 .....	1074
Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 .....	1080
Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980 .....	1085
Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	1090
Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920 .....	1093

**W** Conventions sur les articles finals

Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946 .....	1097
Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 .....	1100

**X** Recommandation non encore classifiée

Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 .....	1105
---	------

<b>Sources d'informations complémentaires du BIT sur Internet .....</b>	<b>1114</b>
---	-------------

<b>ANNEXE. Classification des normes internationales du travail par objectif stratégique ...</b>	<b>1115</b>
--	-------------

<b>Index par instruments et par numéro .....</b>	<b>1127</b>
--	-------------

# Préface

L'une des fonctions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'adoption de conventions et recommandations sur des questions concernant le travail et la politique sociale. Cette fonction a été confiée à la Conférence internationale du Travail dans le cadre d'un dialogue tripartite mondial. Ces instruments constituent le principal patrimoine de l'Organisation. Les conventions ont un caractère obligatoire lorsqu'elles sont ratifiées par les Etats membres; les recommandations ne partagent pas ce caractère, mais sont appelées à orienter les politiques et l'action des autorités nationales. Je souhaite souligner l'importance des normes de l'OIT pour l'établissement d'un régime de travail vraiment humain, d'une culture du dialogue social et responsable et comme moyen de progresser vers l'objectif de la justice sociale qui est l'une des conditions incontournables pour une paix durable dans le monde. La déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008<sup>1</sup> rappelle que l'Organisation devrait « promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation ».

Comme c'est le cas sur le plan national, certaines normes du travail peuvent perdre leur pertinence à la suite de transformations économiques, sociales, culturelles et technologiques, ce qui implique la nécessité de modifier les normes concernées lorsqu'elles ne répondent plus aux besoins.

Dans le cadre de l'OIT, ce travail de révision ou d'adaptation a été réalisé par le biais de plusieurs méthodes. En premier lieu, par l'inclusion, comme point à l'ordre du jour de la Conférence, de l'élaboration d'instruments qui révisent une convention ou une recommandation donnée.

En deuxième lieu, ce travail a été effectué de manière systématique par des groupes de travail et des commissions du Conseil d'administration dans le cadre d'une approche globale quant à la détermination des instruments à jour – dont la ratification devait être promue – et de ceux qui devaient faire l'objet d'une révision ou d'une demande d'information ou d'une mise à l'écart. Il est utile de se référer ici à deux groupes de travail : le groupe « Ventejol », dont le premier et le deuxième rapport ont été approuvés par le Conseil d'administration en 1979 et 1987, respectivement, ainsi que le groupe de travail « Cartier », qui a adopté des rapports en 1997 et 1998. Il était envisagé en 2002<sup>2</sup> que le Bureau devrait publier une nouvelle édition d'un recueil des conventions et recommandations. Ces travaux qui incluent aussi la classification par thèmes des instruments de l'OIT, ont été poursuivis pendant les dernières années par la Section du Conseil d'administration sur les questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) dont le rapport de novembre 2012 mérite une mention spéciale.

---

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

2. Voir GB.283/LILS/WP/PRS/4 (mars 2002).

Il convient de rappeler que depuis 1997 la Conférence internationale du Travail peut retirer des instruments. Le retrait des conventions a été prévu par un amendement au Règlement de la Conférence qui a été adopté en même temps qu'un amendement constitutionnel de 1997. Conformément à l'article 45 *bis* du Règlement, alors que l'abrogation s'applique aux conventions *en vigueur*, le retrait est possible pour les conventions qui ne sont *pas en vigueur* et pour les recommandations.

La présente publication répertorie par thèmes les conventions et recommandations de l'OIT qui n'ont pas été révisées, remplacées ou considérées dépassées, et ceci tout en indiquant leur statut actuel (à jour, à statut intérimaire, faisant l'objet d'une demande d'information, à réviser, sans conclusions, ou portant sur les articles finaux). Le résultat de ce processus de mise à jour des instruments est, qu'à l'heure actuelle, des 189 conventions adoptées par l'Organisation internationale du Travail, seulement 82 sont à jour. Des 107 restantes, 23 ont un statut intérimaire, trois font l'objet d'une demande d'informations, 22 sont à réviser, une n'a pas de conclusions et deux portent sur les articles finaux; le reste des conventions (56) a été retiré ou mis à l'écart. Les cinq protocoles adoptés sont à jour. En ce qui concerne les 204 recommandations de l'OIT, 83 sont à jour, 22 ont un statut intérimaire, 12 font l'objet d'une demande d'informations, 13 sont à réviser, une n'a pas de conclusion et une autre n'a pas encore été classifiée; le reste des recommandations (72) a été révisé, dépassé, retiré ou remplacé<sup>3</sup>.

L'ensemble des conventions contient des dispositions finales concernant l'entrée en vigueur, la notification, l'enregistrement, les dénonciations automatiques et les délais pour la dénonciation des versions linguistiques qui font foi (anglais et français). Ces dispositions ont fait l'objet de la convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946 et convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961. Pour éviter des répétitions, les dispositions finales des conventions adoptées à partir de ces dates n'ont pas été reproduites dans ce recueil.

Au moment où le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé de la mise en œuvre d'un mécanisme de révision de normes, ce recueil pourra servir de référence de base pour ce travail. Je pense que ce recueil sera aussi particulièrement utile aux mandants nationaux – pour établir leur politique en matière de ratifications – mais aussi, dans le cadre de leurs fonctions, aux membres du parlement, aux autorités juridictionnelles, aux autorités administratives de travail et aux universités. Je souhaite enfin remercier le Département des normes internationales du travail d'avoir préparé cette publication et tout particulièrement M. Alberto Odero, M<sup>me</sup> Irma Godoy et M<sup>me</sup> Chloé Ribal Vigneau.

CLEOPATRA DOUMBIA-HENRY

*Directrice du département des normes internationales du travail*

---

3. Voir annexe du GB.283/LILS/WP/PRS/4 contenant la liste des instruments qui ne sont pas reproduits dans ce recueil.

# Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles

<b>1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective</b> .....	<b>17</b>
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 .....	17
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 .....	20
<b>2. Liberté syndicale (agriculture, territoires non métropolitains)</b> .....	<b>21</b>
Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 .....	21
Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 .....	24
Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 .....	29
Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947 .....	29
<b>3. Relations professionnelles</b> .....	<b>32</b>
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971 .....	32
Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 .....	34
Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 .....	37
Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 .....	40
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981 .....	41
Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981 .....	43
Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951 .....	45
Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 .....	47
Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951 .....	48
Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952 .....	49
Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967 .....	50
Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967 .....	52

## 1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale et la négociation collective

A

### Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	4 juillet 1950	San Francisco, 31 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 1948)	153

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'expression 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'unanimité 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. Liberté 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 autorisation 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 existants 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.

**Partie III. Mesures diverses***Article 12*

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement

à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, en même temps que sa ratification, ou dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

#### *Article 13*

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

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

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

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

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

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 16, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.



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

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	18 juillet 1951	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 juillet 1949)	164

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 unes 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.

## **2. Liberté syndicale (agriculture, territoires non métropolitains)**

### Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	24 novembre 1977	Genève, 60 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1975)	40

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;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, 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-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975:

#### *Article 1*

La présente convention s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

#### *Article 2*

1. Aux fins de la présente convention, les termes travailleurs ruraux désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du paragraphe 2 du présent article, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

2. La présente convention ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

- a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou
- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

#### *Article 3*

1. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, ont le droit, sans autorisation 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.

2. Les principes de la liberté syndicale devront être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devront être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devront être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

3. L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article.

4. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par le présent article, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

5. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le présent article.

#### *Article 4*

L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devra être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination – au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 –, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

#### *Article 5*

1. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, tout Membre qui ratifie la présente convention devra adopter et appliquer une politique visant à encourager ces organisations, notamment en vue d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

#### *Article 6*

Des mesures devront être prises afin de promouvoir la plus large compréhension possible de la nécessité de développer les organisations de travailleurs ruraux et la contribution qu'elles peuvent apporter à une amélioration des possibilités d'emploi et des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales ainsi qu'à l'accroissement et à une meilleure répartition du revenu national.

## Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 60 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 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;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et de défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, 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 vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

### I. Dispositions générales

1. (1) La présente recommandation s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

(2) La recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, demeure en outre applicable aux organisations de travailleurs ruraux qu'elle vise.

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, les termes travailleurs ruraux désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du sous-paragraphe (2) du présent paragraphe, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

(2) La présente recommandation ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

- a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou
- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

3. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, devraient avoir le droit, sans autorisation 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.

## II. Rôle des organisations de travailleurs ruraux

4. L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devrait être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination – au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 –, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

5. De telles organisations devraient, selon le cas, être en mesure de:

- a) représenter, promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs ruraux, notamment en procédant, au nom de ces derniers pris collectivement, à des négociations et des consultations à tous les niveaux;
- b) représenter les travailleurs ruraux dans la formulation, l'exécution et l'évaluation des programmes de développement rural et dans la planification nationale à tous les stades et niveaux;
- c) faire participer activement les différentes catégories de travailleurs ruraux, conformément à l'intérêt de chacune d'elles, à tous les stades de la mise en œuvre de:
  - i) programmes de développement agricole, y compris l'amélioration des techniques de production, de stockage, de transformation, de transport et de commercialisation;
  - ii) programmes de réforme agraire, de colonisation rurale et de mise en valeur des terres;
  - iii) programmes relatifs aux travaux publics, aux industries rurales et à l'artisanat rural;
  - iv) programmes de développement rural, y compris ceux exécutés avec la collaboration de l'Organisation des Nations Unies, de l'Organisation internationale du Travail et d'autres institutions spécialisées;
  - v) programmes d'information et d'éducation et autres activités visées au paragraphe 15 de la présente recommandation;
- d) favoriser et assurer l'accès des travailleurs ruraux à des services tels que le crédit, l'approvisionnement, la commercialisation et les transports, ainsi qu'aux services technologiques;
- e) jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'éducation et de la formation générales et professionnelles dans les régions rurales, dans la formation en matière de développement communautaire, d'activités coopératives et d'autres activités des organisations de travailleurs ruraux, ainsi que dans la formation relative à la gestion y afférente;
- f) contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux, y compris la sécurité et l'hygiène du travail;
- g) encourager le développement de la sécurité sociale et des services sociaux de base dans des domaines tels que le logement, la santé et les loisirs.

### III. Moyens de favoriser le développement des organisations de travailleurs ruraux

6. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, les Etats Membres devraient adopter et appliquer une politique active visant à encourager ces organisations, notamment en vue:

- a) d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet;
- b) de permettre aux organisations de travailleurs ruraux et à leurs membres de bénéficier des mêmes facilités en matière d'éducation et de formation professionnelles que celles accordées à d'autres organisations de travailleurs et à leurs membres;
- c) de leur permettre de poursuivre une politique visant à assurer aux travailleurs ruraux une protection sociale et des prestations économiques et sociales correspondant à celles dont bénéficient les travailleurs de l'industrie ou, le cas échéant, les travailleurs exerçant d'autres occupations non industrielles.

7. (1) Les principes de la liberté syndicale devraient être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devraient être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devraient être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

(2) L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne pourrait être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions du paragraphe 3 et du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe.

(3) Dans l'exercice des droits qui leur seraient reconnus au titre du paragraphe 3 et du présent paragraphe, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives devraient être tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

(4) La législation nationale ne devrait porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le paragraphe 3 et le présent paragraphe.

#### A. Mesures législatives et administratives

8. (1) Les Etats Membres devraient s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

(2) En particulier:

- a) les principes concernant le droit d'association et de négociation collective, tels qu'ils sont exprimés, notamment, dans la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, devraient être pleinement, mais en tenant dûment compte des besoins de chaque catégorie de travailleurs ruraux, mis en œuvre par l'application, au secteur rural, de la législation générale pertinente ou par l'adoption d'une législation spéciale;
- b) la législation pertinente devrait être pleinement adaptée aux conditions spéciales des zones rurales, de manière notamment à:
  - i) éviter que les normes minima en matière d'effectifs, de niveau d'instruction et de ressources financières empêchent le développement des organisations dans les régions rurales où les populations sont clairsemées, peu instruites et pauvres;
  - ii) faire en sorte que les problèmes pouvant surgir à propos de la manière dont les organisations de travailleurs ruraux prennent contact avec leurs membres soient résolus de façon à respecter les droits de tous les intéressés et conformément aux termes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;
  - iii) protéger efficacement les travailleurs ruraux intéressés contre le licenciement et l'éviction motivés par leur statut ou leurs activités de dirigeants ou de membres d'organisations de travailleurs ruraux.

9. Des systèmes de contrôle appropriés, tels que les services d'inspection du travail, des services spécialisés ou d'autres services, devraient assurer l'application effective de la législation concernant les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres.

10. (1) Lorsqu'en raison des circonstances les travailleurs ruraux auraient des difficultés à prendre l'initiative de créer leurs propres organisations et à les faire fonctionner, les organisations existantes devraient être encouragées à fournir auxdits travailleurs ruraux, à leur demande, une assistance et des conseils appropriés et correspondant aux intérêts des travailleurs ruraux.

(2) Au besoin, cette assistance pourrait être complétée, sur demande, par des services consultatifs disposant d'un personnel qualifié capable de donner des conseils juridiques et techniques et de conduire des activités éducatives.

11. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la consultation effective des organisations de travailleurs ruraux et établir un dialogue avec elles sur toutes les questions se rapportant aux conditions de travail et de vie dans les régions rurales.

12. (1) En ce qui concerne la formation et, le cas échéant, l'application des plans et programmes économiques et sociaux et de toutes autres mesures générales intéressant le développement économique, social ou culturel des régions rurales, les organisations de travailleurs ruraux devraient être associées aux procédures de planification et au fonctionnement des institutions compétentes, telles que les services et commissions officiels, les organismes de développement, les conseils économiques et sociaux.

(2) En particulier, des mesures appropriées devraient être prises pour rendre possible la participation effective de ces organisations à la formulation, à l'exécution et à l'évaluation des programmes de réforme agraire.

13. Les Etats Membres devraient encourager l'adoption de procédures et l'établissement d'institutions favorisant les contacts des organisations des travailleurs ruraux avec les employeurs et leurs organisations ainsi qu'avec les autorités compétentes.

#### *B. Information publique*

14. Des mesures devraient être prises, notamment par l'autorité compétente, afin de promouvoir:

- a) une meilleure compréhension de la part des milieux directement intéressés, tels que les autorités centrales, locales et autres, les employeurs ruraux et les propriétaires fonciers, de la contribution qui peut être apportée par les organisations de travailleurs ruraux à l'augmentation et à la meilleure répartition du revenu national, à l'accroissement des possibilités d'emploi productif et rémunérateur dans le secteur rural, à l'élévation du niveau général d'éducation et de formation des différentes catégories de travailleurs ruraux ainsi qu'à l'amélioration des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales;
- b) une meilleure compréhension de la part de la population, en particulier dans les secteurs non ruraux de l'économie, de l'importance que présente le maintien d'un équilibre convenable entre le développement des régions rurales et celui des zones urbaines et de l'intérêt qu'il y a à favoriser le développement des organisations de travailleurs ruraux en tant que facteur d'un tel équilibre.

15. Ces mesures pourraient comprendre:

- a) des campagnes d'information et d'éducation de masse notamment pour dispenser aux travailleurs ruraux des informations complètes et pratiques sur leurs droits afin qu'ils puissent les exercer au besoin;
- b) des programmes de radio, de télévision et de cinéma, ainsi que des articles périodiques dans la presse locale et nationale, exposant les conditions de vie et de travail dans les régions rurales et expliquant les objectifs des organisations de travailleurs ruraux et les résultats obtenus par leur action;
- c) l'organisation, au niveau local, de séminaires et de réunions avec la participation de représentants des différentes catégories de travailleurs ruraux, d'employeurs et de propriétaires fonciers, d'autres secteurs de la population et d'autorités locales;
- d) l'organisation de visites dans les régions rurales à l'intention de journalistes, de représentants d'employeurs et de travailleurs des différentes branches industrielles et commerciales, des élèves des écoles et des étudiants des universités accompagnés de leurs enseignants et d'autres représentants des différents secteurs de la population;
- e) la préparation de programmes d'enseignement appropriés pour les divers types et niveaux d'écoles reflétant d'une façon convenable les problèmes de la production agricole et la vie des travailleurs ruraux.



### C. Education et formation

16. Pour assurer un développement harmonieux des organisations de travailleurs ruraux et leur permettre d'assumer rapidement toutes les responsabilités qui leur reviennent dans le développement économique et social, des mesures devraient être prises, entre autres, par l'autorité compétente afin:

- a) de donner aux dirigeants et aux membres de ces organisations des connaissances sur:
  - i) la législation nationale et les normes internationales concernant les sujets d'intérêt direct pour l'activité de ces organisations, en particulier le droit d'association;
  - ii) les principes qui sont à la base de la création et du fonctionnement des organisations de travailleurs ruraux;
  - iii) les problèmes du développement rural, comme partie du développement économique et social du pays, y compris la production agricole ou artisanale, le stockage, la transformation, le transport, la commercialisation des produits et les échanges commerciaux;
  - iv) les principes et techniques de la planification nationale aux différents niveaux;
  - v) les manuels et programmes de formation publiés ou établis par l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail ou d'autres institutions spécialisées, destinés à l'éducation et à la formation des travailleurs ruraux;
- b) d'améliorer et de développer l'éducation des travailleurs ruraux sur tous les plans – général, technique, économique et social – de façon à les rendre mieux aptes à développer leurs organisations et à être plus conscients de leurs droits tout en participant activement au développement du monde rural; une attention particulière devrait être portée à la formation des travailleurs partiellement ou complètement analphabètes par l'organisation de programmes d'alphabétisation liés au développement pratique de leurs activités;
- c) de promouvoir des programmes tenant compte du rôle que les femmes pourraient et devraient jouer dans les communautés rurales et faisant partie intégrante du programme général d'éducation et de formation auquel les femmes devraient avoir les mêmes possibilités d'accès que les hommes;
- d) de prévoir une formation destinée plus particulièrement aux responsables de l'éducation des travailleurs ruraux, de façon à leur permettre, par exemple, d'aider à la constitution de services coopératifs ou d'autres types de services appropriés dont l'objet serait de satisfaire les besoins des membres des organisations de travailleurs ruraux tout en renforçant l'indépendance de ces organisations en les rendant économiquement viables;
- e) d'appuyer des programmes qui comprendraient tous les aspects de la promotion de la jeunesse rurale.

17. (1) Pour assurer effectivement la formation et l'enseignement mentionnés au paragraphe 16 ci-dessus, des programmes d'éducation ouvrière ou d'éducation des adultes, spécialement adaptés aux conditions nationales et locales, ainsi qu'aux besoins sociaux, économiques et culturels des diverses catégories de travailleurs ruraux et aux besoins particuliers des femmes et des adolescents, devraient être élaborés et appliqués.

(2) Etant donné la connaissance et l'expérience qu'ils ont acquises dans ce domaine, les mouvements syndicaux et les organisations déjà existantes et représentant les intérêts des travailleurs ruraux pourraient être étroitement associés à l'élaboration et à la réalisation de tels programmes.

### D. Assistance financière et matérielle

18. (1) Lorsque les organisations de travailleurs ruraux estiment qu'elles ont besoin, spécialement au début de leur fonctionnement, d'une assistance financière ou matérielle, par exemple pour la mise en œuvre de programmes d'enseignement et de formation, et qu'elles sollicitent et obtiennent cette assistance, elles devraient la recevoir d'une façon qui respecte leur indépendance et leurs intérêts ainsi que ceux de leurs membres. Cette assistance devrait compléter l'initiative et les efforts des travailleurs ruraux pour assurer le financement de leurs propres organisations.

(2) Les principes énoncés ci-dessus s'appliquent à toute assistance financière et matérielle y compris lorsque l'Etat Membre a pour politique de fournir lui-même une telle assistance.

## Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	11 mai 1923	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (25 octobre 1921)	122

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 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session, et

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

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles.

## Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	1 <sup>er</sup> juillet 1953	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)	9

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 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au droit d'association et au règlement des conflits du travail dans les territoires non métropolitains, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947:

### *Article 1*

La présente convention s'applique aux territoires non métropolitains.

*Article 2*

Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

*Article 3*

Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour assurer aux organisations syndicales représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

*Article 4*

Toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de l'institution et de l'application de dispositions destinées à assurer la protection des travailleurs et l'observation de la législation du travail et pour les y associer.

*Article 5*

Toutes les procédures d'examen des conflits entre employeurs et travailleurs seront aussi simples et aussi rapides que possible.

*Article 6*

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.
2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.
3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.
4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

*Article 7*

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.
2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

*Article 8*

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

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

#### *Article 9*

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

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

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

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

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

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

#### *Article 10*

En ce qui concerne tout territoire pour lequel une déclaration spécifiant des modifications aux dispositions de la présente convention est en vigueur, les rapports annuels sur l'application de la convention indiqueront dans quelle mesure il a été réalisé un progrès quelconque qui prépare la voie à la renonciation au droit d'invoquer lesdites modifications.

*Article 11*

Lorsqu'il en sera disposé ainsi dans une convention qui serait adoptée ultérieurement par la Conférence et qui porterait sur une ou plusieurs matières traitées dans la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention citée en premier lieu cesseront de s'appliquer à tout territoire au sujet duquel aura été communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) soit une déclaration portant l'engagement que les dispositions de la convention citée en premier lieu seront appliquées conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946,
- b) soit une déclaration d'acceptation des obligations de cette même convention faite conformément au paragraphe 5 de l'article 35 précité.

**3. Relations professionnelles**

### Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	30 juin 1973	Genève, 56 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1971)	85

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 1971, en sa cinquante-sixième session;

Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires en ce qui concerne les représentants des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971:

*Article 1*

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

*Article 2*

1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

*Article 3*

Aux fins de la présente convention, les termes représentants des travailleurs désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

*Article 4*

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

*Article 5*

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

*Article 6*

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

## Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 56 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1971)

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 1971, en sa cinquante-sixième session;

Après avoir adopté la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

### I. Méthodes d'application

1. L'application des dispositions de la recommandation pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

### II. Dispositions de caractère général

2. Aux fins de la présente recommandation, les termes représentants des travailleurs désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans le pays intéressé, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

3. La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui devraient avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente recommandation.

4. Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devraient être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

### III. Protection des représentants des travailleurs

5. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

6. (1) Lorsqu'il n'existe pas de mesures de protection appropriées suffisantes en faveur des travailleurs en général, des dispositions particulières devraient être prises en vue d'assurer une protection efficace des représentants des travailleurs.

(2) Ces dispositions pourraient inclure des mesures telles que les suivantes:

- a) définition détaillée et précise des motifs qui peuvent justifier la cessation de la relation de travail des représentants des travailleurs;
- b) nécessité d'une consultation, d'un avis ou d'un accord d'un organisme indépendant, public ou privé, ou d'un organisme paritaire, avant que le licenciement d'un représentant des travailleurs ne devienne définitif;
- c) procédure spéciale de recours ouverte aux représentants des travailleurs qui estimeraient que leur licenciement était injustifié, que leurs conditions d'emploi ont été modifiées à leur désavantage ou qu'ils ont été l'objet d'un traitement injuste;
- d) en ce qui concerne le licenciement injustifié de représentants des travailleurs, réparation efficace, y compris, pour autant que cela ne soit pas contraire aux principes fondamentaux du droit du pays intéressé, la réintégration desdits représentants dans leur emploi avec versement des salaires non payés et maintien de leurs droits acquis;
- e) lorsqu'il est allégué que le licenciement d'un représentant des travailleurs ou la modification à son désavantage de ses conditions d'emploi serait discriminatoire, obligation pour l'employeur de prouver que la mesure en question était en réalité justifiée;
- f) reconnaissance d'une priorité à accorder au maintien en emploi des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel.

7. (1) La protection accordée en vertu du paragraphe 5 de la présente recommandation devrait également s'appliquer aux travailleurs qui ont fait acte de candidature ou qui ont été présentés comme candidats, par les procédures appropriées existantes, pour être élus ou nommés représentants des travailleurs.

(2) La même protection pourrait aussi être accordée aux travailleurs qui ont cessé d'être des représentants des travailleurs.

(3) La période durant laquelle cette protection est accordée aux personnes visées au présent paragraphe pourra être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

8. (1) A la fin de leur mandat, les représentants des travailleurs qui ont exercé leurs fonctions de représentation dans l'entreprise où ils étaient employés et y ont repris le travail devraient conserver ou recouvrer tous leurs droits, y compris les droits afférents à la nature de leur travail, à leur salaire et à leur ancienneté.

(2) Lorsque les intéressés ont exercé leurs fonctions de représentation principalement en dehors de leur entreprise, la question de savoir si et dans quelle mesure les dispositions du sous-paragraphe ci-dessus devraient leur être applicables devrait être tranchée par la législation nationale ou par la voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires.

#### **IV. Facilités à accorder aux représentants des travailleurs**

9. (1) Des facilités devraient être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

(2) A cet égard, il devrait être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.

(3) L'octroi de telles facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

10. (1) Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient bénéficier, sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions de représentation dans l'entreprise.

(2) En l'absence de dispositions appropriées, un représentant des travailleurs pourra être tenu d'obtenir la permission de son chef immédiat ou d'un autre représentant autorisé de la direction désigné à cet effet avant de prendre ce temps libre, cette permission ne devant toutefois pas être refusée de façon déraisonnable.

(3) Des limites raisonnables pourront être fixées pour la durée du temps libre accordé aux représentants des travailleurs conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus.



11. (1) Pour que les représentants des travailleurs puissent remplir efficacement leurs fonctions, ils devraient bénéficier du temps libre nécessaire pour assister à des réunions, cours de formation, séminaires, conférences et congrès syndicaux.

(2) Le temps libre prévu au sous-paragraphe précédent devrait être accordé sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux, étant entendu que la question de savoir à qui incomberaient les charges qui en résulteraient pourrait être déterminée par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

12. Les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient avoir accès à tous les lieux de travail lorsque leur accès à ces lieux est nécessaire pour leur permettre de remplir leurs fonctions de représentation.

13. Les représentants des travailleurs devraient avoir accès sans retard injustifié à la direction de l'entreprise et auprès des représentants de la direction autorisés à prendre des décisions lorsque cela est nécessaire pour le bon exercice de leurs fonctions.

14. En l'absence d'autres dispositions pour le recouvrement des cotisations syndicales, les représentants des travailleurs habilités par le syndicat devraient être autorisés à recueillir régulièrement ces cotisations à l'intérieur de l'entreprise.

15. (1) Les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat devraient être autorisés à afficher des avis syndicaux dans l'entreprise à un ou à plusieurs emplacements qui seront déterminés en accord avec la direction et auxquels les travailleurs auront facilement accès.

(2) La direction devrait autoriser les représentants des travailleurs agissant au nom d'un syndicat à distribuer aux travailleurs de l'entreprise des bulletins d'information, des brochures, des publications et d'autres documents du syndicat.

(3) Les avis et documents syndicaux visés au présent paragraphe devraient porter sur les activités syndicales normales; leur affichage et leur distribution ne devraient pas porter préjudice au fonctionnement régulier ni à la propreté de l'entreprise.

(4) Les représentants des travailleurs qui sont des représentants élus au sens de l'alinéa *b*) du paragraphe 2 de la présente recommandation devraient bénéficier de facilités analogues, compatibles avec leurs fonctions.

16. La direction devrait mettre à la disposition des représentants des travailleurs les facilités d'ordre matériel ainsi que les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, dont les conditions et l'étendue pourront être fixées par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

17. (1) Les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de celle-ci, devraient avoir accès à cette entreprise.

(2) La fixation des conditions de cet accès à l'entreprise devrait relever des méthodes d'application mentionnées aux paragraphes 1 et 3 de la présente recommandation.

## Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	25 février 198	Genève, 64 <sup>e</sup> session CIT (27 juin 1978)	51

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 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats Membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, 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-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

## Partie I. Champ d'application et définitions

### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. 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.

### *Article 2*

Aux fins de la présente convention, l'expression agent public désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

### *Article 3*

Aux fins de la présente convention, l'expression organisation d'agents publics désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

## Partie II. Protection du droit d'organisation

### *Article 4*

1. Les agents publics 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 agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;
- b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

### *Article 5*

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

### **Partie III. Facilités à accorder aux organisations d'agents publics**

#### *Article 6*

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.
2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.
3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

### **Partie IV. Procédures de détermination des conditions d'emploi**

#### *Article 7*

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 permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

### **Partie V. Règlement des différends**

#### *Article 8*

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

### **Partie VI. Droits civils et politiques**

#### *Article 9*

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

## Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 64ème session CIT (27 juin 1978)

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 1978, en sa soixante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, 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 les relations de travail dans la fonction publique, 1978,

adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

1. (1) Dans les pays qui appliquent des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics en vue de déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans les parties III, IV ou V de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ladite détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.

(2) Les procédures visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient être telles qu'elles n'encouragent pas la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents.

2. (1) En cas de négociation des conditions d'emploi conformément à la partie IV de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, les personnes ou organes habilités à négocier au nom de l'autorité publique intéressée et la procédure visant à donner effet aux conditions d'emploi ainsi négociées devraient être déterminées par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

(2) Au cas où des méthodes autres que la négociation sont suivies pour permettre aux représentants des agents publics de participer à la détermination des conditions d'emploi, la procédure applicable en vue d'une telle participation et en vue de la détermination définitive de ces questions devrait être déterminée par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés.

3. Lorsque des accords sont conclus entre une autorité publique et une organisation d'agents publics, conformément au sous-paragraphe (1) du paragraphe 2 de la présente recommandation, leur période de validité ou les procédures à suivre pour y mettre fin, les renouveler ou les réviser, ou les deux, devraient normalement être précisées.

4. Pour déterminer la nature et l'étendue des facilités qui devraient être accordées aux représentants des organisations d'agents publics conformément au paragraphe 3 de l'article 6 de la convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, il conviendrait de tenir compte de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 août 1983	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (03 juin 1981)	45

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;

Réaffirmant le passage de la Déclaration de Philadelphie, qui reconnaît «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser ... la reconnaissance effective du droit de négociation collective», et notant que ce principe est «pleinement applicable à tous les peuples du monde»;

Tenant compte de l'importance capitale des normes internationales contenues dans la convention sur la liberté syndicale et la protection de droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la recommandation sur les conventions collectives, 1951; la recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la convention et la recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ainsi que la convention et la recommandation sur l'administration du travail, 1978;

Considérant qu'il est souhaitable de faire de plus grands efforts pour réaliser les buts de ces normes et particulièrement les principes généraux contenus dans l'article 4 de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le paragraphe 1 de la recommandation sur les conventions collectives, 1951;

Considérant par conséquent que ces normes devraient être complétées par des mesures appropriées fondées sur lesdites normes et destinées à promouvoir la négociation collective libre et volontaire;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la 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 dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la négociation collective, 1981:

### Partie I. Champ d'application et définitions

#### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.
3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

*Article 2*

Aux fins de la présente convention, le terme négociation collective s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

*Article 3*

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme négociation collective devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

2. Lorsque, en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme négociation collective englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.

**Partie II. Méthodes d'application***Article 4*

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

**Partie III. Promotion de la négociation collective***Article 5*

1. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants:

- a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;
- b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b), et c) de l'article 2 de la présente convention;
- c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé;
- d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;
- e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

*Article 6*

Les dispositions de cette convention ne font pas obstacle au fonctionnement de systèmes de relations professionnelles dans lesquels la négociation collective a lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation et/ou d'arbitrage auxquels les parties à la négociation collective participent volontairement.

*Article 7*

Les mesures prises par les autorités publiques pour encourager et promouvoir le développement de la négociation collective feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

*Article 8*

Les mesures prises en vue de promouvoir la négociation collective ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective.

---

## Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la 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 recommandation complétant la convention sur la négociation collective, 1981,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la négociation collective, 1981.

### I. Méthode d'application

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

### II. Moyens de promotion de la négociation collective

2. Pour autant qu'il est nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises en vue de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs.

3. Autant qu'il est approprié et nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que:

- a) les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective;
- b) dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère



représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

4. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que se soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national.

(2) Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il y ait une coordination entre eux.

5. (1) Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.

(2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.

(3) Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressés.

(4) Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de choisir leurs propres représentants aux fins de la négociation collective.

6. Les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives.

7. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

(2) A cette fin:

a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective;

b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

8. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent, qu'il s'agisse de conflits survenus pendant la négociation des accords, de conflits survenus à propos de l'interprétation et de l'application des accords ou de conflits visés par la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967. III. Disposition Finale

9. La présente recommandation ne porte révision d'aucune recommandation existante.

## Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 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 aux conventions collectives, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation dont la mise en œuvre serait assurée par les parties intéressées ou par les autorités publiques, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conventions collectives, 1951.

### I. Procédure des négociations collectives

1. (1) Des systèmes adaptés aux circonstances propres à chaque pays devraient être établis, par voie contractuelle ou législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales, soit pour la négociation, la conclusion, la révision et le renouvellement des conventions collectives, soit en vue d'assister les parties lors de la négociation, de la conclusion, de la révision et du renouvellement des conventions collectives.

(2) L'organisation, le fonctionnement et la portée de ces systèmes devraient être déterminés par des accords entre les parties ou par la législation nationale, suivant la méthode qui correspond aux conditions du pays dont il s'agit.

### II. Définitions des conventions collectives

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, on entend par *convention collective* tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale.

(2) Rien dans la présente définition ne devrait être interprété comme impliquant la reconnaissance d'une organisation de travailleurs créée, dominée ou financée par des employeurs ou leurs représentants.

### III. Effets des conventions collectives

3. (1) Toute convention collective devrait lier ses signataires ainsi que les personnes au nom desquelles la convention est conclue. Les employeurs et les travailleurs liés par une convention collective ne devraient pas pouvoir convenir, par le moyen de contrats de travail, de dispositions contraires à celles de la convention collective.

(2) Les dispositions de tels contrats de travail contraires à une convention collective devraient être considérées comme nulles et devraient être remplacées d'office par les dispositions correspondantes de la convention collective.

(3) Les dispositions de contrats de travail plus favorables aux travailleurs que celles que prévoit la convention collective ne devraient pas être considérées comme contraires à la convention collective.

(4) Si l'application effective des dispositions des conventions collectives est assurée par les parties à ces conventions, les dispositions prévues dans les alinéas qui précèdent ne devraient pas être interprétées comme requérant des mesures législatives.

4. Les dispositions d'une convention collective devraient être applicables à tous les travailleurs des catégories intéressées employés dans les établissements visés par la convention collective, à moins que la convention collective en question ne prévoie expressément le contraire.

#### **IV. Extension des conventions collectives**

5. (1) Lorsqu'il apparaît approprié, compte tenu du système de conventions collectives en vigueur, des mesures à déterminer par la législation nationale et adaptées aux circonstances propres à chaque pays devraient être prises pour rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention.

(2) La législation nationale pourrait subordonner l'extension d'une convention collective notamment aux conditions suivantes:

- a) la convention collective devrait déjà viser un nombre d'employeurs et de travailleurs intéressés suffisamment représentatif du point de vue de l'autorité compétente;
- b) la demande d'extension de la convention collective devrait, en règle générale, être faite par une ou plusieurs organisations de travailleurs ou d'employeurs qui sont parties à la convention collective;
- c) les employeurs et les travailleurs auxquels la convention collective serait rendue applicable devraient être invités à présenter au préalable leurs observations.

#### **V. Interprétation des conventions collectives**

6. Les différends résultant de l'interprétation d'une convention collective devraient être soumis à une procédure de règlement appropriée établie, soit par accord entre les parties, soit par voie législative, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales.

#### **VI. Contrôle de l'application des conventions collectives**

7. Le contrôle de l'application des conventions collectives devrait être assuré, soit par les organisations d'employeurs et de travailleurs parties aux conventions collectives, soit par les organismes de contrôle existants ou des organismes constitués à cet effet.

#### **VII. Mesures diverses**

8. La législation nationale pourra prévoir notamment:

- a) l'obligation pour les employeurs liés par des conventions collectives de prendre des mesures appropriées en vue de porter à la connaissance des travailleurs intéressés le texte des conventions collectives applicables à leurs entreprises;
- b) l'enregistrement ou le dépôt des conventions collectives et de toutes modifications qui y seraient ultérieurement apportées;
- c) la fixation d'une période minimum pendant laquelle les conventions collectives devront, lorsque leur texte ne contient pas de disposition contraire, être considérées comme étant en vigueur, à moins qu'elles ne soient, avant leur échéance, modifiées ou annulées par les parties.

## Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 44 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1960)

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 juin 1960, en sa quarante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la consultation et à la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national, 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 vingtième jour de juin mil neuf cent soixante, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.

1. (1) Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient être prises en vue de promouvoir aux échelons industriel et national une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, pour atteindre les objectifs prévus aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous et sur telles autres questions d'intérêt mutuel qui pourraient être déterminées par les parties.

(2) Lesdites mesures devraient être appliquées sans que soit exercée à l'encontre de ces organisations ni entre elles aucune discrimination qui serait fondée sur des critères tels que la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'ascendance nationale de leurs membres.

2. Cette consultation et cette collaboration ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale, ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris leur droit de négociation collective.

3. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient être assurées ou favorisées:

- a) soit par l'action volontaire des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- b) soit par des mesures d'encouragement prises par les autorités publiques;
- c) soit par voie de législation;
- d) soit par une quelconque combinaison de ces méthodes.

4. Cette consultation et cette collaboration devraient avoir pour objectif général de promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, en vue de développer l'économie en général, ou certaines de ses branches, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie.

5. Cette consultation et cette collaboration devraient notamment viser:

- a) à permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure possible, à des solutions acceptées de part et d'autre;
- b) à faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que:
  - i) la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts;
  - ii) la création et le fonctionnement d'organismes nationaux tels que ceux qui s'occupent de l'organisation de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des travailleurs, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, de la productivité, de la sécurité sociale et du bien-être;
  - iii) l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social.

## Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 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 à la conciliation et l'arbitrage volontaires, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation dont la mise en œuvre serait assurée par les parties intéressées ou par les autorités publiques, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales,

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

### I. Conciliation volontaire

1. Des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail entre employeurs et travailleurs.

2. Tout organisme de conciliation volontaire établi sur une base mixte devrait comprendre une représentation égale des employeurs et des travailleurs.

3. (1) La procédure devrait être gratuite et expéditive: tout délai qui serait prescrit par la législation nationale devrait être fixé d'avance et réduit à un minimum.

(2) Des dispositions devraient être prises pour que la procédure puisse être engagée, soit sur l'initiative de l'une des parties au conflit, soit d'office par l'organisme de conciliation volontaire.

4. Si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours.

5. Tous accords auxquels aboutissent les parties, soit au cours de la procédure, soit au terme de celle-ci, devraient être rédigés par écrit et assimilés à des conventions normalement conclues.

### II. Arbitrage volontaire

6. Si un conflit a été soumis pour règlement final à l'arbitrage avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient, tant que la procédure d'arbitrage est en cours, être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out et à accepter la décision arbitrale.

### III. Disposition générale

7. Aucune disposition de la présente recommandation ne pourra être interprétée comme limitant d'une manière quelconque le droit de grève.

## Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 35 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1952)

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 1952, en sa trente-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la consultation et à la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, question qui est comprise dans le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation dont la mise en œuvre serait assurée par les parties intéressées ou par les autorités publiques, suivant la méthode qui correspond aux conditions nationales,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.

1. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de promouvoir la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise pour les questions d'intérêt commun n'entrant pas dans le cadre des procédures de négociation collective ou ne faisant pas normalement l'objet d'autres procédures de détermination des conditions d'emploi.

2. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient:

- a)* soit être favorisées par l'encouragement d'accords volontaires entre les parties;
- b)* soit être mises en œuvre par une législation instituant des organismes de consultation et de collaboration et déterminant leur portée, leur compétence, leur structure et les modalités de leur fonctionnement, compte tenu des conditions propres aux diverses entreprises;
- c)* soit être favorisées ou mises en œuvre par une combinaison de ces deux méthodes.

## Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1967)

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Ayant noté les termes de la recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952;

Considérant qu'il est souhaitable de compléter les dispositions figurant dans cet instrument;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux communications dans l'entreprise, question qui est comprise dans 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-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967.

### I. Considérations générales

1. Chaque Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour porter les dispositions de la présente recommandation à l'attention des personnes, organisations et autorités qui peuvent être intéressées à l'établissement et à l'application de politiques concernant les communications entre la direction et les travailleurs au sein des entreprises.

2. (1) Les employeurs et leurs organisations de même que les travailleurs et leurs organisations devraient, dans leur intérêt commun, reconnaître l'importance, dans les entreprises, d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs.

(2) Ce climat devrait être favorisé par la diffusion et l'échange rapides d'informations aussi complètes et objectives que possible se rapportant aux divers aspects de la vie de l'entreprise et aux conditions sociales des travailleurs.

(3) En vue de promouvoir un tel climat, les chefs d'entreprise devraient adopter, après consultation des représentants des travailleurs, des mesures appropriées pour appliquer une politique efficace de communication avec les travailleurs et leurs représentants.

3. Une politique efficace de communication devrait garantir que des informations soient diffusées et que des consultations aient lieu entre les parties intéressées avant que des décisions sur des questions d'intérêt majeur soient prises par la direction, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est préjudiciable à aucune des parties.

4. Les méthodes de communication ne devraient en aucune manière porter atteinte à la liberté syndicale; elles ne devraient en aucune façon porter préjudice aux représentants des travailleurs librement choisis ni à leurs organisations, ni limiter les attributions des institutions qui, selon la législation et la pratique nationales, représentent le personnel.

5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient procéder à des consultations réciproques et à des échanges de vues pour examiner les mesures à prendre en vue d'encourager et de promouvoir l'acceptation et l'application effective des politiques de communication.

6. Des mesures devraient être prises pour donner aux intéressés une formation relative à l'utilisation des méthodes de communication et pour leur fournir, dans la mesure du possible, les données nécessaires à la compréhension de toutes les questions devant faire l'objet de communications.

7. Les chefs d'entreprise, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions représentatives du personnel ainsi que, lorsque cela paraît approprié compte tenu des conditions nationales, les autorités publiques devraient s'inspirer, dans l'établissement et dans l'application d'une politique de communication, des dispositions figurant dans la partie II ci-dessous.

## II. Éléments pour une politique de communication dans l'entreprise

8. Toute politique de communication devrait être adaptée à la nature de l'entreprise intéressée, compte tenu de son importance, de la composition de son personnel et des intérêts de celui-ci.

9. Pour répondre à son objet, tout système de communication au sein d'une entreprise devrait tendre à assurer une communication véritable, s'exerçant régulièrement et dans les deux sens:

- a) entre les représentants de la direction (chef d'établissement, chef d'atelier, contremaître, etc.) et le personnel;
- b) entre le chef d'établissement, le directeur du personnel ou tout autre représentant de la haute direction, et les représentants syndicaux ou telles autres personnes auxquelles la législation, les conventions collectives ou la pratique nationale confèrent le soin de représenter les intérêts des travailleurs dans l'entreprise.

10. Lorsque la direction désire transmettre des informations par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, ceux-ci, s'ils acceptent de le faire, devraient se voir accorder les moyens de communiquer rapidement et complètement ces informations aux travailleurs intéressés.

11. Lorsque la direction choisit le circuit ou les circuits de communication qui lui paraissent appropriés au genre d'information à transmettre, elle devrait tenir dûment compte de la différence de nature des fonctions des cadres et des représentants des travailleurs afin de ne pas affaiblir leurs positions respectives.

12. Le choix du moyen approprié de communication et celui du moment où une communication est effectuée devraient être faits sur la base des circonstances de chaque situation particulière, compte tenu de la pratique nationale.

13. Les moyens de communication pourraient comporter notamment:

- a) des réunions ayant pour but des échanges de vues et d'informations;
- b) des communications s'adressant à des groupes déterminés du personnel, telles que les bulletins destinés à la maîtrise et les manuels sur la politique du personnel;
- c) des communications et moyens d'information de large diffusion, tels que: journaux et magazines d'entreprise, circulaires et brochures d'information et d'accueil, tableaux d'affichage, rapports annuels et financiers, rédigés dans une forme compréhensible pour tous les travailleurs, lettres au personnel, expositions, visites d'usines, films, films fixes et diapositives, radio et télévision;
- d) des moyens destinés à permettre au personnel de présenter ses suggestions et d'exprimer ses idées sur les questions se rapportant à la marche de l'entreprise.

14. La nature des informations à communiquer et leur présentation devraient être arrêtées de manière à favoriser une compréhension réciproque quant aux problèmes que pose la complexité des activités de l'entreprise.

15. (1) Les informations à transmettre par la direction devraient, compte tenu de leur nature, être adressées, soit aux représentants des travailleurs, soit aux membres du personnel, et comprendre, autant que possible, tout ce qui peut intéresser les membres du personnel sur la marche et l'avenir de l'entreprise et sur leur propre situation présente et future, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est pas préjudiciable aux parties.

(2) La direction devrait, en particulier, transmettre des informations sur les sujets suivants:

- a) les conditions générales d'emploi, y compris l'engagement, le transfert et la cessation de la relation de travail;
- b) la description des fonctions des divers postes de travail et de leur position respective dans la structure de l'entreprise;
- c) les possibilités de formation professionnelle et les perspectives d'avancement dans l'entreprise;
- d) les conditions générales de travail;



- e) les règlements de sécurité et d'hygiène du travail et les consignes pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles;
- f) les procédures établies pour l'examen des réclamations ainsi que les modalités de leur fonctionnement et les conditions de leur utilisation;
- g) le fonctionnement des services pour le bien-être du personnel (soins médicaux, hygiène, cantines, logement, loisirs, épargne, facilités bancaires, etc.);
- h) les systèmes de sécurité sociale ou d'assistance sociale existant dans l'entreprise;
- i) la réglementation concernant les systèmes nationaux de sécurité sociale auxquels sont assujettis les travailleurs en raison de leur emploi dans l'entreprise;
- j) la situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur;
- k) l'explication des décisions susceptibles d'affecter, directement ou indirectement, la situation du personnel de l'entreprise;
- l) les méthodes de consultation, de discussion et de collaboration entre la direction et ses représentants, d'une part, et le personnel et ses représentants, d'autre part.

(3) Lorsqu'il s'agit de questions ayant fait l'objet, soit de négociations entre l'employeur et les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise, soit d'une convention collective conclue à un niveau dépassant celui de l'entreprise, les informations transmises devraient en faire état expressément.

## Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 1967)

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Ayant noté les termes des recommandations internationales du travail existantes concernant divers aspects des relations professionnelles et, en particulier, la recommandation sur les conventions collectives, 1951; la recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, et la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;

Considérant qu'il est souhaitable de compléter les dispositions figurant dans ces instruments;

Ayant noté les termes de la recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen des réclamations dans l'entreprise, question qui est comprise dans 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-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

### I. Méthodes d'application

1. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

## II. Principes généraux

2. Tout travailleur, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, qui considère avoir un motif de réclamation, devrait avoir le droit:

- a) de présenter cette réclamation sans qu'il en résulte un quelconque préjudice pour l'intéressé ou les intéressés;
- b) de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée.

3. Les motifs de réclamation peuvent résider dans toute mesure ou situation qui se rapporte aux relations entre employeur et travailleur ou qui affecte ou peut affecter les conditions d'emploi d'un ou de plusieurs travailleurs de l'entreprise, lorsque cette mesure ou cette situation leur paraît contraire, soit aux dispositions d'une convention collective en vigueur ou à celles d'un contrat individuel de travail, soit à un règlement d'entreprise, soit à la législation nationale, soit encore aux us et coutumes de la profession, de la branche d'activité économique ou du pays, compte tenu des règles de la bonne foi.

4. (1) Les dispositions de la présente recommandation ne s'appliquent pas aux revendications collectives tendant à la modification des conditions d'emploi.

(2) La distinction à faire entre, d'une part, les cas dans lesquels une plainte présentée par un ou plusieurs travailleurs est une réclamation devant être examinée dans le cadre des procédures visées par la présente recommandation et, d'autre part, les cas dans lesquels une plainte est une revendication d'ordre général devant être traitée par voie de négociation collective ou dans le cadre d'une autre procédure de règlement des conflits relève de la législation ou de la pratique nationales.

5. Lorsque des procédures pour l'examen des réclamations sont établies par voie de conventions collectives, les parties à une telle convention devraient être encouragées à inclure dans celle-ci une disposition prévoyant que, pendant la durée de validité de la convention, elles s'engagent à favoriser le règlement des réclamations dans le cadre des procédures prévues et à s'abstenir de toute action de nature à en entraver le fonctionnement efficace.

6. Les organisations de travailleurs ou les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient être associés, à l'égalité de droits et de responsabilités, aux employeurs ou à leurs organisations, de préférence par voie d'accord, pour l'établissement et la mise en œuvre des procédures de réclamation au sein de l'entreprise, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

7. (1) En vue de réduire le nombre des réclamations, le plus grand soin devrait être apporté à l'établissement et au fonctionnement efficace d'une saine politique du personnel qui tienne compte des droits et intérêts des travailleurs et les respecte.

(2) Pour parvenir à une telle politique et pour résoudre les questions d'ordre social concernant les travailleurs dans l'entreprise, la direction devrait, avant de prendre une décision, coopérer avec les représentants des travailleurs.

8. Dans la mesure du possible, les réclamations devraient être réglées dans le cadre de l'entreprise elle-même, selon des procédures efficaces qui devraient être adaptées aux conditions du pays, de la branche d'activité économique et de l'entreprise intéressées et qui devraient présenter toutes les garanties d'objectivité pour les parties en cause.

9. Aucune des dispositions de la présente recommandation ne devrait avoir pour conséquence de restreindre le droit du travailleur de s'adresser directement à l'autorité compétente en matière de travail, à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire pour l'examen d'une réclamation lorsque ce droit lui est reconnu par la législation nationale.

## III. Procédures à l'intérieur de l'entreprise

10. (1) Les réclamations devraient normalement commencer par faire l'objet d'une tentative de règlement direct entre le travailleur intéressé, assisté ou non, et son chef immédiat.

(2) Lorsqu'une telle tentative de règlement a échoué, ou lorsque la réclamation, en raison de sa nature, ne se prête pas à une discussion directe entre le travailleur intéressé et son chef immédiat, le travailleur devrait avoir la possibilité de voir examiner son cas à un ou plusieurs échelons

supérieurs, compte tenu de la nature de la réclamation, ainsi que de la structure et de la dimension de l'entreprise.

11. Les procédures de réclamation devraient être conçues et appliquées de telle sorte qu'il soit effectivement possible d'aboutir, à chaque échelon prévu par la procédure, à un règlement du cas librement accepté par le travailleur et l'employeur.

12. Les procédures de réclamation devraient être aussi simples et aussi rapides que possible, des délais appropriés pouvant au besoin être fixés à cet effet; ces procédures ne devraient comporter qu'un minimum de formalisme dans leur application.

13. (1) Le travailleur intéressé devrait avoir le droit de participer directement à la procédure de réclamation et de se faire assister ou représenter pendant l'examen de sa réclamation par un représentant d'une organisation de travailleurs, par un représentant des travailleurs de l'entreprise, ou par toute autre personne de son choix, conformément à la législation ou à la pratique nationales.

(2) L'employeur devrait avoir le droit d'être assisté ou représenté par une organisation d'employeurs.

(3) Toute personne, employée dans la même entreprise, qui assiste ou représente le travailleur pendant l'examen de sa réclamation, devrait, pourvu qu'elle respecte la procédure de réclamation, bénéficier de la même protection que celle prévue au paragraphe 2 a) ci-dessus.

14. Le travailleur intéressé ou son représentant, si celui-ci est employé dans la même entreprise, devrait avoir la possibilité de disposer du temps nécessaire pour participer à la procédure de réclamation et ne devrait subir aucune perte de rémunération en raison de son absence pendant les heures de travail du fait de sa participation à ladite procédure, compte tenu des modalités – y compris des sauvegardes contre des abus – qui pourraient être fixées par la législation, les conventions collectives ou d'autres méthodes appropriées.

15. Si les parties le jugent nécessaire, un procès-verbal pourrait être établi d'un commun accord, des copies demeurant à la disposition desdites parties.

16. (1) Des mesures appropriées devraient être prises pour que les procédures de réclamation, ainsi que les modalités de leur fonctionnement et les conditions de leur utilisation, soient portées à la connaissance des travailleurs.

(2) Tout travailleur ayant présenté une réclamation devrait être tenu informé du déroulement de la procédure et de la suite réservée à sa réclamation.

#### IV. Règlement des réclamations restées sans solution

17. Lorsque tous les efforts en vue de régler une réclamation à l'intérieur de l'entreprise ont échoué, il devrait être possible, compte tenu de la nature de la réclamation, de la régler définitivement par une ou plusieurs des procédures suivantes:

- a) recours aux procédures prévues par les conventions collectives telles que l'examen conjoint du cas par les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou l'arbitrage volontaire d'une ou de plusieurs personnes désignées avec l'accord de l'employeur et du travailleur intéressés ou de leurs organisations respectives;
- b) conciliation ou arbitrage par les autorités publiques compétentes;
- c) recours à un tribunal du travail ou à une autre autorité judiciaire;
- d) toute autre procédure qui peut être appropriée, compte tenu des conditions nationales.

18. (1) Le travailleur devrait disposer du temps nécessaire pour participer aux procédures mentionnées au paragraphe 17 ci-dessus.

(2) Le fait pour le travailleur d'avoir recours à l'une des procédures prévues au paragraphe 17 ci-dessus ne devrait pas entraîner pour lui une perte de rémunération lorsque sa réclamation est reconnue fondée au cours de la procédure. Tous les efforts devraient être faits, dans les cas où cela est possible, pour que ces procédures fonctionnent en dehors des heures de travail des travailleurs intéressés.

# Travail forcé\*

<b>Conventions fondamentales sur le travail forcé (et recommandation liée) .....</b>	<b>57</b>
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 .....	57
Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 .....	58
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 .....	62
Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930 .....	63
Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014 .....	64

\* Recommandation retirée: Recommandation (n° 36) sur la réglementation du travail forcé, 1930

## Conventions fondamentales sur le travail forcé (et recommandation liée)

### Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	1 mai 1932	Genève, 14 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1930)	177

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,  
question 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  
dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation  
internationale 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.

[...]<sup>1</sup>

#### *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

1. Les dispositions de l'article 1, paragraphes 2 et 3, n'ont pas été reproduites car ces dispositions transitoires ne sont plus applicables. Voir à cet égard le paragraphe 10 de l'*Etude d'ensemble de 2007, Eradiquer le travail forcé*, ainsi que le nouveau *formulaire de rapport relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, adopté par le Conseil d'Administration en mars 2010 (Document GB.307/10/2 (rev.)).

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.

[...]<sup>2</sup>

#### Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

## Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Statut	Adoption
Instrument fondamental à jour	Genève, 103e session CIT (11 juin 2014)

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 28 mai 2014, en sa 103e session;

Reconnaissant que l'interdiction du travail forcé ou obligatoire fait partie des droits fondamentaux, et que le travail forcé ou obligatoire constitue une violation des droits humains et une atteinte à la dignité de millions de femmes et d'hommes, de jeunes filles et de jeunes garçons, contribue à perpétuer la pauvreté et fait obstacle à la réalisation d'un travail décent pour tous;

Reconnaissant le rôle fondamental joué par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – ci-après désignée la «convention» – et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, dans la lutte contre toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, mais que des lacunes dans leur mise en œuvre demandent des mesures additionnelles;

Rappelant que la définition du travail forcé ou obligatoire à l'article 2 de la convention couvre le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et manifestations et qu'elle s'applique à tous les êtres humains sans distinction;

Soulignant qu'il est urgent d'éliminer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et manifestations;

Rappelant que les Membres ayant ratifié la convention ont l'obligation de rendre le travail forcé ou obligatoire passible de sanctions pénales et de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées;

2. Les dispositions des articles 3 à 24 n'ont pas été reproduites car ces dispositions transitoires ne sont plus applicables. Voir à cet égard le paragraphe 10 de l'*Etude d'ensemble de 2007, Eradiquer le travail forcé*, ainsi que le nouveau *formulaire de rapport relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, adopté par le Conseil d'Administration en mars 2010 (Document GB.307/10/2 (rev.)).

Notant que la période transitoire prévue dans la convention a expiré et que les dispositions de l'article 1, paragraphes 2 et 3, et des articles 3 à 24 ne sont plus applicables;

Reconnaissant que le contexte et les formes du travail forcé ou obligatoire ont changé et que la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire, qui peut impliquer l'exploitation sexuelle, fait l'objet d'une préoccupation internationale grandissante et requiert des mesures urgentes en vue de son élimination effective;

Notant qu'un nombre accru de travailleurs sont astreints au travail forcé ou obligatoire dans l'économie privée, que certains secteurs de l'économie sont particulièrement vulnérables et que certains groupes de travailleurs sont davantage exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, en particulier les migrants;

Notant que la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire contribue à assurer une concurrence loyale entre les employeurs ainsi qu'une protection pour les travailleurs;

Rappelant les normes internationales du travail pertinentes, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008);

Notant d'autres instruments internationaux pertinents, en particulier la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), la Convention relative à l'esclavage (1926), la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage (1956), la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (2000) et le Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (2000) et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer (2000), la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (1990), la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006);

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions visant à combler les lacunes dans la mise en œuvre de la convention et réaffirmé que les mesures de prévention et de protection et les mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation, sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, au titre du 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,

adopte, ce onzième jour de juin deux mille quatorze, le protocole ci-après, qui sera dénommé Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

*Article 1*

1. En s'acquittant de ses obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour en prévenir et éliminer l'utilisation, assurer aux victimes une protection et un accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation, et réprimer les auteurs de travail forcé ou obligatoire.

2. Tout Membre doit élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique nationale et un plan d'action national visant la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, qui prévoient une action systématique de la part des autorités compétentes, lorsqu'il y a lieu en coordination avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres groupes intéressés.

3. La définition du travail forcé ou obligatoire figurant dans la convention est réaffirmée et, par conséquent, les mesures visées dans le présent protocole doivent inclure une action spécifique contre la traite des personnes à des fins de travail forcé ou obligatoire.

*Article 2*

Les mesures qui doivent être prises pour prévenir le travail forcé ou obligatoire doivent comprendre:

- a) l'éducation et l'information des personnes, notamment celles considérées comme particulièrement vulnérables, afin d'éviter qu'elles ne deviennent victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b) l'éducation et l'information des employeurs, afin d'éviter qu'ils ne se trouvent impliqués dans des pratiques de travail forcé ou obligatoire;
- c) des efforts pour garantir que:
  - i) le champ d'application et le contrôle de l'application de la législation pertinente en matière de prévention du travail forcé ou obligatoire, y compris la législation du travail en tant que de besoin, couvrent tous les travailleurs et tous les secteurs de l'économie;
  - ii) les services de l'inspection du travail et autres services chargés de faire appliquer cette législation sont renforcés;
- d) la protection des personnes, en particulier des travailleurs migrants, contre d'éventuelles pratiques abusives ou frauduleuses au cours du processus de recrutement et de placement;
- e) un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;
- f) une action contre les causes profondes et les facteurs qui accroissent le risque de travail forcé ou obligatoire.

*Article 3*

Tout Membre doit prendre des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire et pour permettre leur rétablissement et leur réadaptation, ainsi que pour leur prêter assistance et soutien sous d'autres formes.

*Article 4*

1. Tout Membre doit veiller à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces, tels que l'indemnisation.



2. Tout Membre doit, conformément aux principes fondamentaux de son système juridique, prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes ne soient pas tenues d'engager de poursuites ou d'imposer de sanctions à l'encontre de victimes de travail forcé ou obligatoire pour avoir pris part à des activités illicites qu'elles auraient été contraintes de réaliser et qui seraient une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire.

#### *Article 5*

Les Membres doivent coopérer entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

#### *Article 6*

Les mesures prises pour appliquer les dispositions du présent protocole et de la convention doivent être déterminées par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

#### *Article 7*

Les dispositions transitoires de l'article 1, paragraphes 2 et 3, et des articles 3 à 24 de la convention sont supprimées.

#### *Article 8*

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, le présent protocole entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification. A compter de ce moment, le Membre intéressé est lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 7 du présent protocole.

#### *Article 9*

1. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à tout moment où la convention est elle-même ouverte à dénonciation, conformément à son article 30, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La dénonciation de la convention, conformément à ses articles 30 ou 32, entraîne de plein droit la dénonciation du présent protocole.

3. Toute dénonciation effectuée conformément aux paragraphes 1 ou 2 du présent article ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

## Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	17 janvier 1959	Genève, 40 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1957)	174 Dénoncées: 2

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 opposition 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 développement 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.

## Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 14e session CIT (28 juin 1930)

B

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'examen 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 artificiellement 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.

## 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.

## Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 103 <sup>e</sup> session CIT (11 juin 2014)

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 28 mai 2014, en sa 103<sup>e</sup> session;

Après avoir adopté le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ci-après désigné le «protocole»;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions visant à combler les lacunes dans la mise en œuvre de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – ci-après désignée la «convention» – et réaffirmé que les mesures de prévention et de protection et les mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et la réadaptation, sont nécessaires pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, au titre du 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 et le protocole,

adopte, ce onzième jour de juin deux mille quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014*.

1. Les Membres devraient établir ou renforcer, selon que de besoin, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres groupes intéressés:

- a) des politiques et des plans d'action nationaux contenant des mesures assorties de délais et fondées sur une approche soucieuse des enfants et du principe de l'égalité entre hommes et femmes pour parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, par la prévention, la protection et l'accès à des mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation des victimes, et la répression des auteurs;
- b) les autorités compétentes telles que les services de l'inspection du travail, les institutions judiciaires et les organismes nationaux ou autres mécanismes institutionnels compétents en matière de travail forcé ou obligatoire, afin d'assurer l'élaboration, la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et plans d'action nationaux.

2. (1) Les Membres devraient régulièrement collecter, analyser et diffuser des informations et des données statistiques fiables, impartiales et détaillées, ventilées selon des critères pertinents, tels que le sexe, l'âge et la nationalité, sur la nature et l'ampleur du travail forcé ou obligatoire, ce qui permettrait une évaluation des progrès accomplis.

(2) Le droit à la protection de la vie privée, s'agissant des données personnelles, devrait être respecté.

### Prévention

3. Les Membres devraient prendre des mesures préventives qui comprennent:

- a) le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- b) la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective pour permettre aux travailleurs à risque de s'affilier à des organisations de travailleurs;
- c) des programmes visant à combattre la discrimination qui accroît la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- d) des initiatives de lutte contre le travail des enfants et de promotion des possibilités d'éducation pour les enfants, garçons et filles, afin de les protéger du risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire;
- e) des actions visant à réaliser les buts du protocole et de la convention.

4. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre les mesures préventives les plus efficaces, telles que:

- a) une action contre les causes profondes de la vulnérabilité des travailleurs au travail forcé ou obligatoire;
- b) des campagnes de sensibilisation ciblées, en particulier à l'intention de ceux qui sont le plus exposés au risque de devenir victimes de travail forcé ou obligatoire, pour les informer, entre autres, de la manière dont ils peuvent se protéger contre des pratiques d'emploi et de recrutement frauduleuses ou abusives, de leurs droits et responsabilités au travail et de la manière dont ils peuvent obtenir une assistance en cas de besoin;
- c) des campagnes de sensibilisation ciblées concernant les sanctions encourues en cas de violation de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire;
- d) des programmes de formation professionnelle destinés aux populations à risque, afin d'accroître leur employabilité ainsi que leurs capacités et possibilités de gain;
- e) une action visant à garantir que la législation nationale concernant la relation de travail couvre tous les secteurs de l'économie et qu'elle est effectivement appliquée. L'information pertinente relative aux conditions d'emploi devrait être spécifiée de manière appropriée, vérifiable et aisément compréhensible, de préférence sous la forme d'un contrat de travail écrit, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives;
- f) les garanties élémentaires de sécurité sociale qui composent le socle national de protection sociale, tel que prévu par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, afin de réduire la vulnérabilité au travail forcé ou obligatoire;
- g) des services d'orientation et d'information pour les migrants, au départ et à l'arrivée, afin que ceux-ci soient mieux préparés à travailler et à vivre à l'étranger et afin de sensibiliser aux situations de traite à des fins de travail forcé et d'en permettre une meilleure compréhension;
- h) des politiques cohérentes, telles que des politiques de l'emploi et de migration de main-d'œuvre, qui prennent en considération les risques auxquels sont confrontés des groupes particuliers de migrants, y compris ceux en situation irrégulière, et qui portent sur les circonstances pouvant conduire à des situations de travail forcé;
- i) la promotion d'efforts coordonnés par les organismes gouvernementaux compétents avec ceux d'autres Etats pour permettre une migration sûre et régulière et pour prévenir la traite des personnes, y compris des efforts coordonnés visant à réglementer, autoriser et contrôler l'activité des recruteurs et des agences d'emploi et à éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs afin de prévenir la servitude pour dettes et autres formes de contrainte économique;
- j) en s'acquittant de leurs obligations en vertu de la convention de supprimer le travail forcé ou obligatoire, orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés.

### Protection

5. (1) Des efforts ciblés devraient être déployés pour identifier et libérer les victimes de travail forcé ou obligatoire.

(2) Des mesures de protection devraient être accordées aux victimes de travail forcé ou obligatoire. Ces mesures ne devraient pas être subordonnées à la volonté de la victime de coopérer dans le cadre d'une procédure pénale ou d'autres procédures.

(3) Des mesures peuvent être prises pour encourager les victimes à coopérer à l'identification et à la condamnation des auteurs des infractions.

6. Les Membres devraient reconnaître le rôle et les capacités des organisations de travailleurs et autres organisations intéressées en matière d'appui et d'assistance aux victimes de travail forcé ou obligatoire.

7. Les Membres devraient, conformément aux principes fondamentaux de leur système juridique, prendre les mesures nécessaires pour que les autorités compétentes ne soient pas tenues d'engager de poursuites ou d'imposer de sanctions à l'encontre de victimes de travail forcé ou obligatoire pour

avoir pris part à des activités illicites qu'elles auraient été contraintes de réaliser et qui seraient une conséquence directe de leur soumission au travail forcé ou obligatoire.

8. En vue d'éliminer les abus et les pratiques frauduleuses des recruteurs et des agences d'emploi, les Membres devraient prendre des mesures telles que:

- a) éliminer les frais de recrutement mis à la charge des travailleurs;
- b) exiger des contrats transparents stipulant clairement les conditions d'emploi et de travail;
- c) établir des mécanismes de traitement des plaintes adéquats et accessibles;
- d) imposer des sanctions adéquates;
- e) réglementer ou autoriser ces services.

9. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre les mesures de protection les plus efficaces pour répondre aux besoins de toutes les victimes, tant pour ce qui est d'une assistance immédiate que de leurs rétablissement et réadaptation à long terme, telles que:

- a) des efforts raisonnables pour protéger la sécurité des victimes de travail forcé ou obligatoire, ainsi que des membres de leur famille et des témoins, selon que de besoin, y compris la protection contre tout acte d'intimidation et toute forme de représailles du fait de l'exercice de leurs droits en vertu de la législation nationale applicable ou de leur coopération dans le cadre d'une procédure judiciaire;
- b) un logement adéquat et approprié;
- c) des soins de santé comprenant une assistance médicale et psychologique, ainsi que des mesures spéciales de réadaptation pour les victimes de travail forcé ou obligatoire, y compris celles qui ont également subi des violences sexuelles;
- d) une aide matérielle;
- e) la protection de la vie privée et de l'identité;
- f) une aide sociale et économique, y compris l'accès à des opportunités d'éducation et de formation et l'accès au travail décent.

10. Les mesures de protection destinées aux enfants victimes de travail forcé ou obligatoire devraient prendre en considération les besoins particuliers et l'intérêt supérieur de l'enfant et, outre les protections prévues dans la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, devraient inclure:

- a) l'accès à l'éducation pour les filles et les garçons;
- b) la nomination d'un tuteur ou d'un autre représentant, s'il y a lieu;
- c) lorsque l'âge de la personne est incertain mais qu'il y a des raisons de penser qu'elle est âgée de moins de 18 ans, une présomption du statut de mineur, dans l'attente de la vérification de son âge;
- d) des efforts visant à réintégrer les enfants dans leur famille ou, lorsque l'intérêt supérieur de l'enfant l'exige, à les placer en milieu familial.

11. Tenant compte de leur situation nationale, les Membres devraient prendre les mesures de protection les plus efficaces à l'intention des migrants victimes de travail forcé ou obligatoire, quel que soit leur statut juridique sur le territoire national, notamment:

- a) l'octroi d'une période de réflexion et de rétablissement, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser que la personne est victime de travail forcé ou obligatoire, afin de lui permettre de prendre une décision éclairée quant aux mesures de protection et à sa participation à des procédures judiciaires, période pendant laquelle la personne sera autorisée à rester sur le territoire de l'Etat Membre concerné;
- b) l'octroi d'un titre de séjour temporaire ou permanent et l'accès au marché du travail;
- c) des mesures facilitant le rapatriement sûr et de préférence volontaire.

### Mécanismes de recours et de réparation, tels que l'indemnisation et l'accès à la justice

12. Les Membres devraient prendre des mesures pour s'assurer que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire ont accès à la justice et à d'autres mécanismes de recours et de réparation efficaces et appropriés, tels que l'indemnisation pour le préjudice moral et matériel subi, y compris à travers:

- a) la garantie, conformément à la législation et à la pratique nationales, que toutes les victimes ont, seules ou par l'intermédiaire d'un représentant, effectivement accès aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends pour présenter des recours à des fins de réparation, telle que l'indemnisation et les dommages et intérêts;
- b) des dispositions prévoyant que les victimes peuvent demander une indemnisation et des dommages et intérêts, y compris pour les salaires non versés et les cotisations obligatoires au titre des prestations de sécurité sociale, de la part des auteurs des infractions;
- c) la garantie de l'accès à des régimes d'indemnisation appropriés existants;
- d) l'information et le conseil aux victimes au sujet de leurs droits et des services disponibles, dans une langue qui leur est compréhensible, ainsi que l'accès à une assistance juridique, de préférence gratuite;
- e) des dispositions prévoyant que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, perpétré dans un Etat Membre, ressortissantes nationales ou étrangères, peuvent présenter dans cet Etat des recours appropriés administratifs ou judiciaires, civils ou pénaux, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans ledit Etat, en vertu de règles procédurales simplifiées s'il y a lieu.

### Contrôle de l'application

13. Les Membres devraient prendre des dispositions pour renforcer l'application de la législation nationale et des autres mesures, et notamment:

- a) doter les autorités compétentes, telles que les services de l'inspection du travail, des attributions, des ressources et des moyens de formation nécessaires pour leur permettre de faire appliquer effectivement la législation et de coopérer avec d'autres organisations intéressées aux fins de la prévention et de la protection des victimes de travail forcé ou obligatoire;
- b) prévoir, outre les sanctions pénales, l'imposition d'autres sanctions, telles que la confiscation des profits tirés du travail forcé ou obligatoire et d'autres biens, conformément à la législation nationale;
- c) s'assurer, en appliquant l'article 25 de la convention et l'alinéa b) ci-dessus, que les personnes morales peuvent être tenues responsables de la violation de l'interdiction de recourir au travail forcé ou obligatoire;
- d) intensifier les efforts dans le domaine de l'identification des victimes, y compris en définissant des indicateurs du travail forcé ou obligatoire qui pourraient être utilisés par les inspecteurs du travail, les forces de l'ordre, les agents des services sociaux, les agents des services de l'immigration, le ministère public, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs concernés.

### Coopération internationale

14. La coopération internationale devrait être renforcée entre les Membres et avec les organisations internationales et régionales concernées, lesquels devraient se prêter mutuellement assistance en vue de parvenir à la suppression effective et durable du travail forcé ou obligatoire, notamment par:

- a) le renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail outre celle concernant l'application du droit pénal;
- b) la mobilisation de ressources pour les programmes d'action nationaux ainsi que pour la coopération et l'assistance techniques internationales;
- c) l'entraide judiciaire;
- d) la coopération pour combattre et prévenir le recours au travail forcé ou obligatoire par le personnel diplomatique;
- e) une assistance technique mutuelle, comprenant l'échange d'informations et la mise en commun des bonnes pratiques et des enseignements tirés de la lutte contre le travail forcé ou obligatoire.

# Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents

<b>1. Conventions fondamentales sur le travail des enfants (et recommandations liées) . . . .</b>	<b>71</b>
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 . . . . .	71
Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973 . . . . .	76
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 . . . . .	79
Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 . . . . .	81
<b>2. Protection des enfants et des adolescents . . . . .</b>	<b>85</b>
Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 . . . . .	85
Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 . .	89
Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 . . . .	92
Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946 . . . .	94
Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965 . . . . .	97
Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932 . . . . .	99
Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937 . . . . .	101
Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 . . . . .	102
Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 . . .	104
Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	107
Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948 . . . . .	110
Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921 . . . . .	114



## 1. Conventions fondamentales sur le travail des enfants (et recommandations liées)

### Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	19 juin 1976	Genève, 58 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1973)	167

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'emploi, 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 progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents 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 Directeur 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.

#### *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.

*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.

## Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 58 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 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 développement des enfants et des jeunes gens;

Notant le souci de l'ensemble du système des Nations Unies d'assurer cette protection et ce développement;

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'emploi, 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 politiques 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 accordée 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'extension 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 envisagées 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) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	19 novembre 2000	Genève, 87 <sup>e</sup> session CIT (17 juin 1999)	179

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<sup>er</sup> 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 compléter 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'assurer 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'Assemblée 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 instruments 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 efficaces 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 intéressés.

*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.

---

## Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 87 <sup>e</sup> session CIT (17 juin 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 1<sup>er</sup> 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 réadaptation 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 internationaux;
- 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.

## 2. Protection des enfants et des adolescents<sup>1</sup>

### Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	29 décembre 1950	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (09 octobre 1946)	43

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie des enfants et des adolescents, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946:

#### Partie I. Dispositions générales

##### Article 1

1. La présente convention s'applique aux enfants et adolescents occupés ou travaillant dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, ou en relation avec leur fonctionnement.

2. Pour l'application 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;
- d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, voie d'eau intérieure ou voie aérienne, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.

3. 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.

1. 1) Instruments dépassés : convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919; convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921; convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932; convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937; convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; recommandation (n° 124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965. 2) Conventions mises à l'écart : convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921; convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937. 3) Recommandation retirée : recommandation (n° 96) sur l'âge minimum dans les mines de charbon, 1953.

*Article 2*

1. Les enfants et les adolescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis à l'emploi par une entreprise industrielle que s'ils ont été reconnus aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi.

2. L'examen médical d'aptitude à l'emploi devra être effectué par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente et devra être constaté soit par un certificat médical, soit par une annotation portée au permis d'emploi ou au livret de travail.

3. Le document attestant l'aptitude à l'emploi pourra:

- a) prescrire des conditions déterminées d'emploi;
- b) être délivré pour un travail spécifié ou pour un groupe de travaux ou d'occupations qui impliquent des risques similaires pour la santé et qui auront été classés par groupes par l'autorité à laquelle il appartient d'appliquer la législation relative à l'examen médical d'aptitude à l'emploi.

4. La législation nationale déterminera l'autorité compétente pour établir le document attestant l'aptitude à l'emploi et précisera les modalités d'établissement et de délivrance de ce document.

*Article 3*

1. L'aptitude des enfants et des adolescents à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de dix-huit ans.

2. L'emploi d'un enfant ou d'un adolescent ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.

3. La législation nationale devra:

- a) soit prévoir les circonstances spéciales dans lesquelles l'examen médical devra être renouvelé en sus de l'examen annuel, ou avec une périodicité plus fréquente, pour assurer l'efficacité du contrôle en relation avec les risques présentés par le travail ainsi qu'avec l'état de santé de l'enfant ou de l'adolescent tel qu'il a été révélé par les examens antérieurs;
- b) soit conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger des renouvellements exceptionnels de l'examen médical.

*Article 4*

1. Pour les travaux qui présentent des risques élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins.

2. La législation nationale devra soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi sera exigé jusqu'à vingt et un ans au moins, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de les déterminer.

*Article 5*

Les examens médicaux exigés par les articles précédents ne doivent entraîner aucuns frais pour l'enfant ou adolescent, ou pour ses parents.

*Article 6*

1. Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.

2. L'autorité compétente déterminera la nature et l'étendue de ces mesures; à cette fin, une collaboration devra s'établir entre les services du travail, les services médicaux, les services de



l'éducation et les services sociaux, et une liaison effective devra se maintenir entre ces services pour faire porter effet à ces mesures.

3. La législation nationale pourra prévoir l'octroi aux enfants et adolescents dont l'aptitude à l'emploi n'est pas clairement reconnue:

- a) de permis d'emploi ou de certificats médicaux temporaires valables pour une période limitée, à l'expiration de laquelle le jeune travailleur sera tenu de subir un nouvel examen;
- b) de permis ou certificats imposant des conditions d'emploi spéciales.

#### *Article 7*

1. L'employeur devra classer et tenir à la disposition de l'inspection du travail soit le certificat médical d'aptitude à l'emploi, soit le permis d'emploi ou livret de travail démontrant qu'il n'existe pas de contre-indication médicale à l'emploi, selon que la législation en décidera.

2. La législation nationale déterminera les autres méthodes de surveillance susceptibles d'assurer une stricte application de la présente convention.

## **Partie II. Dispositions spéciales à certains pays**

#### *Article 8*

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

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

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

#### *Article 9*

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, ne possédait pas de législation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie des enfants et des adolescents peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé aux articles 2 et 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans, et l'âge de vingt et un ans imposé à l'article 4 par un âge inférieur à vingt et un ans, mais en aucun cas inférieur à dix-neuf ans.

2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

*Article 10*

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications prévues au présent article:

- a) lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels l'«Indian Legislature» a compétence de les appliquer;
- b) seront considérées comme *entreprises industrielles*:
  - i) les fabriques au sens de la loi de l'Inde sur les fabriques;
  - ii) les mines, au sens de la loi de l'Inde sur les mines;
  - iii) les chemins de fer;
  - iv) tous les emplois couverts par la loi de 1938 sur l'emploi des enfants;
- c) les articles 2 et 3 s'appliqueront aux enfants et adolescents de moins de seize ans;
- d) dans l'article 4, les mots «dix-neuf ans» seront substitués aux mots «vingt et un ans»;
- e) les paragraphes 1 et 2 de l'article 6 ne s'appliqueront pas à l'Inde.

2. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront être amendées par la procédure suivante:

- a) 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'amendement au paragraphe 1 du présent article;
- b) un tel projet d'amendement devra, dans le délai d'un an ou, en cas de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis dans l'Inde 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;
- c) si l'Inde obtient le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes, elle communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement;
- d) un tel projet d'amendement, une fois ratifié par l'Inde, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

**Partie III. Dispositions finales***Article 11*

Rien, dans la présente convention, n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

## Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	29 décembre 1950	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (09 octobre 1946)	39

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans les travaux non industriels des enfants et des adolescents, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de session,

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

adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946:

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. La présente convention s'applique aux enfants et adolescents occupés en vue d'un salaire ou d'un gain direct ou indirect à des travaux non industriels.

2. Pour l'application de la présente convention seront considérés comme **travaux non industriels** tous travaux autres que ceux qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant des travaux industriels, agricoles ou maritimes.

3. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre les travaux non industriels, d'une part, les travaux industriels, les travaux agricoles et les travaux maritimes, d'autre part.

4. La législation nationale pourra exempter de l'application de la présente convention l'emploi dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles, pour l'exécution de travaux qui sont reconnus n'être pas dangereux pour la santé des enfants ou adolescents.

#### *Article 2*

1. Les enfants et les adolescents de moins de dix-huit ans ne pourront être admis à l'emploi ou au travail dans les travaux non industriels que s'ils ont été reconnus aptes au travail en question à la suite d'un examen médical approfondi.

2. L'examen médical d'aptitude à l'emploi devra être effectué par un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente et devra être constaté soit par un certificat médical, soit par une annotation portée au permis d'emploi ou au livret de travail.

3. Le document attestant l'aptitude à l'emploi pourra:

- a) prescrire des conditions déterminées d'emploi;
- b) être délivré pour un travail spécifié ou un groupe de travaux ou occupations qui impliquent des risques similaires pour la santé et qui auront été classés par groupes par l'autorité à laquelle il appartient d'appliquer la législation relative à l'examen médical d'aptitude à l'emploi.

4. La législation nationale déterminera l'autorité compétente pour établir le document attestant l'aptitude à l'emploi et précisera les modalités d'établissement et de délivrance de ce document.

#### *Article 3*

1. L'aptitude des enfants et des adolescents à l'emploi qu'ils exercent devra faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de dix-huit ans.

2. L'emploi d'un enfant ou d'un adolescent ne pourra être continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne dépassant pas une année.

3. La législation nationale devra:

- a) soit prévoir les circonstances spéciales dans lesquelles l'examen médical devra être renouvelé en sus de l'examen annuel, ou avec une périodicité plus fréquente, pour assurer l'efficacité du contrôle en relation avec les risques présentés par le travail ainsi qu'avec l'état de santé de l'enfant ou de l'adolescent tel qu'il a été révélé par les examens antérieurs;
- b) soit conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger des renouvellements exceptionnels de l'examen médical.

#### *Article 4*

1. Pour les travaux qui présentent des risques élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins.

2. La législation nationale devra soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour lesquels l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements périodiques seront exigés jusqu'à vingt et un ans au moins, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir de les déterminer.

#### *Article 5*

Les examens médicaux exigés par les articles précédents ne doivent entraîner aucuns frais pour l'enfant ou adolescent ou pour ses parents.

#### *Article 6*

1. Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes, des anomalies ou des déficiences.

2. L'autorité compétente déterminera la nature et l'étendue de ces mesures; à cette fin, une collaboration devra s'établir entre les services du travail, les services médicaux, les services de l'éducation et les services sociaux, et une liaison effective devra se maintenir entre ces services pour faire porter effet à ces mesures.

3. La législation nationale pourra prévoir l'octroi aux enfants et adolescents dont l'aptitude à l'emploi n'est pas clairement reconnue:

- a) de permis d'emploi ou de certificats médicaux temporaires valables pour une période limitée, à l'expiration de laquelle le jeune travailleur sera tenu de subir un nouvel examen;
- b) de permis ou certificats imposant des conditions d'emploi spéciales.

#### *Article 7*

1. L'employeur devra classer et tenir à la disposition de l'inspection du travail soit le certificat médical d'aptitude à l'emploi, soit le permis d'emploi ou livret de travail démontrant qu'il n'existe pas de contre-indication médicale à l'emploi, selon que la législation en décidera.

2. La législation nationale déterminera:
- a) les mesures d'identification qui devront être adoptées pour contrôler l'application du système d'examen médical d'aptitude aux enfants et adolescents occupés, à leur propre compte ou au compte de leurs parents, à un commerce ambulante ou à toute autre occupation exercée sur la voie publique ou dans un lieu public;
  - b) les autres méthodes de surveillance qui devront être adoptées pour assurer une stricte application de la convention.

## Partie II. Dispositions spéciales à certains pays

### *Article 8*

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

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

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

### *Article 9*

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, ne possédait pas de législation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans les travaux non industriels des enfants et des adolescents peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé aux articles 2 et 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans, et l'âge de vingt et un ans imposé à l'article 4 par un âge inférieur à vingt et un ans, mais en aucun cas inférieur à dix-neuf ans.

2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

## Partie III. Dispositions finales

### *Article 10*

Rien dans la présente convention n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

## Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	13 décembre 1967	Genève, 49 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1965)	41

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 1965, en sa quarante-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude  
des adolescents à l'emploi aux travaux souterrains dans les mines, question qui est com-  
prise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Notant que la convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946, qui s'ap-  
plique aux mines, prévoit que les enfants et adolescents de moins de dix-huit ans ne  
pourront être admis à l'emploi par une entreprise industrielle que s'ils ont été reconnus  
aptes à l'emploi auquel ils seront occupés à la suite d'un examen médical approfondi,  
que l'emploi d'un enfant ou d'un adolescent de moins de dix-huit ans ne pourra être  
continué que moyennant renouvellement de l'examen médical à des intervalles ne  
dépassant pas une année et que la législation nationale devra comporter des dispositions  
visant des examens médicaux supplémentaires;

Notant que la convention dispose en outre que, pour les travaux qui présentent des risques  
élevés pour la santé, l'examen médical d'aptitude à l'emploi et ses renouvellements  
périodiques doivent être exigés jusqu'à l'âge de vingt et un ans au moins et que la  
législation nationale devra, soit déterminer les emplois ou catégories d'emplois pour  
lesquels cette obligation s'impose, soit conférer à une autorité appropriée le pouvoir  
de les déterminer;

Considérant qu'étant donné les risques que présentent, pour la santé, les travaux souter-  
rains dans les mines, il y a lieu d'adopter des normes internationales exigeant un examen  
médical d'aptitude à l'emploi souterrain dans les mines ainsi que des examens médicaux  
périodiques jusqu'à l'âge de vingt et un ans, et spécifiant la nature de ces examens;

Après avoir décidé que ces normes prendraient la forme d'une convention internationale,  
adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965:

### *Article 1*

1. Aux fins de l'application de la présente convention, le terme *mine* s'entend de toute  
entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en des-  
sous du sol, et qui comporte l'emploi souterrain de personnes.
2. Les dispositions de la présente convention relatives à l'emploi ou au travail souterrains  
dans les mines couvrent l'emploi ou le travail souterrains dans les carrières.

### *Article 2*

1. Un examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi et des examens périodiques ulté-  
rieurs à des intervalles ne dépassant pas douze mois seront exigés pour les personnes âgées de  
moins de vingt et un ans, en vue de l'emploi et du travail souterrains dans les mines.

2. L'adoption d'autres mesures concernant la surveillance médicale des adolescents entre dix-huit et vingt et un ans sera néanmoins permise lorsque l'autorité compétente estime, après avis médical, que de telles mesures sont équivalentes à celles exigées au paragraphe 1, ou plus efficaces, et qu'elle a consulté les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés et a obtenu leur accord.

#### *Article 3*

1. Les examens médicaux prévus à l'article 2 doivent:

- a) être effectués sous la responsabilité et la surveillance d'un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente;
- b) être attestés de façon appropriée.

2. Une radiographie des poumons sera exigée lors de l'examen d'embauchage et également, si cela est considéré nécessaire du point de vue médical, lors des réexamens ultérieurs.

3. Les examens médicaux exigés par la présente convention ne doivent entraîner de frais ni pour les adolescents ni pour leurs parents ou tuteurs.

#### *Article 4*

1. Toutes les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, doivent être prises par l'autorité compétente pour assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à disposer d'un système d'inspection approprié pour surveiller l'application des dispositions de la convention ou à vérifier qu'une inspection appropriée est effectuée.

3. La législation nationale doit déterminer les personnes chargées d'assurer l'exécution des dispositions de la présente convention.

4. L'employeur doit tenir des registres qui seront à la disposition des inspecteurs et qui indiqueront, pour chaque personne âgée de moins de vingt et un ans employée ou travaillant sous terre:

- a) la date de naissance, dûment attestée dans la mesure du possible;
- b) des indications sur la nature de la tâche;
- c) un certificat attestant l'aptitude à l'emploi, mais ne fournissant aucune indication d'ordre médical.

5. L'employeur doit mettre à la disposition des représentants des travailleurs, sur leur demande, les renseignements mentionnés au paragraphe 4.

#### *Article 5*

L'autorité compétente dans chaque pays doit consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés avant de déterminer la politique générale d'application de la présente convention et d'adopter une réglementation destinée à donner suite à celle-ci.

## Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (9 octobre 1946)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical d'aptitude à l'emploi des enfants et des adolescents, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir adopté des conventions concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi dans l'industrie et aux travaux non industriels des enfants et des adolescents;

Ayant décidé de compléter ces conventions par une recommandation,

adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946. Considérant que les conventions sur l'examen médical des adolescents, 1946, établissent les bases d'une réglementation relative à l'examen médical d'aptitude destinée à protéger la santé des enfants et des adolescents contre les risques qu'un emploi ne leur convenant pas pourrait leur causer, mais laissent à la législation nationale le choix des modalités de détail;

Considérant qu'il importe, tout en permettant des adaptations pratiques du système des examens médicaux pour que celui-ci puisse s'encadrer dans le système administratif général des différents Etats Membres, d'assurer une application raisonnablement uniforme des conventions pour maintenir au niveau le plus élevé possible la protection qu'elles sont destinées à garantir aux enfants et aux adolescents;

Estimant qu'il conviendrait de faire connaître à tous les Membres les méthodes dont l'expérience a été satisfaisante en certains pays et qui pourraient leur servir de guide,

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes aussitôt que les conditions nationales le permettront 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.

### I. Champ d'application de la réglementation

1. La convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946, devrait être appliquée à tous travaux exécutés dans les entreprises et services publics ou privés suivants, ou en relation avec leur fonctionnement:

- a) les établissements commerciaux, y compris leurs services de livraison à domicile;
- b) les postes et les services de télécommunication, y compris leurs services de livraison à domicile;
- c) les établissements et administrations dont le personnel est employé principalement à un travail de bureau;
- d) les entreprises de presse (rédaction, distribution, services de livraison à domicile et vente au numéro sur la voie publique ou dans un lieu public);
- e) les hôtels, pensions, restaurants, cercles, cafés et autres établissements où sont servies des consommations ainsi que le service domestique salarié exercé dans un ménage privé;
- f) les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, infirmes, indigents et orphelins;
- g) les entreprises de spectacles et de divertissements publics;



- b)* la vente ambulante, le colportage de tous objets ainsi que toutes autres occupations et services exercés sur la voie publique ou dans un lieu public;
- i)* tous autres travaux, occupations et services qui ne sont ni industriels, ni agricoles, ni maritimes.

2. Sans porter atteinte à la faculté que la convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946, reconnaît aux Membres d'exempter de son application l'emploi dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles, pour l'exécution de travaux qui sont reconnus n'être pas dangereux pour la santé des enfants ou des adolescents, les gouvernements, en considération du fait que des travaux qui n'ont pas d'un point de vue général un caractère dangereux peuvent présenter des dangers pour certains individus ne possédant pas les aptitudes requises pour tel ou tel travail ou pour un travail quelconque, devraient s'efforcer d'étendre à toutes les entreprises exploitées à des fins lucratives, sans considération des liens de parenté des personnes qui y sont occupées, l'application de la réglementation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi.

## II. Modalités des examens médicaux

3. Sans préjudice de l'examen médical d'entrée en emploi, destiné à certifier l'aptitude de l'enfant ou de l'adolescent pour un travail déterminé que l'article 2 desdites conventions exige, il conviendrait de faire subir à tous les enfants, autant que possible avant la fin de la scolarité, un examen médical général dont les résultats pourraient être utilisés par les services d'orientation professionnelle.

4. L'examen médical approfondi requis à l'entrée en emploi devrait:

- a)* comprendre toutes recherches cliniques, radiologiques et de laboratoire utiles pour déceler l'aptitude ou l'inaptitude à l'emploi visé;
- b)* être accompagné en chaque cas des conseils d'hygiène appropriés.

5. Les examens périodiques devraient:

- a)* être effectués de la même manière que l'examen d'entrée en emploi;
- b)* être accompagnés des conseils d'hygiène appropriés et, s'il en est besoin, de conseils complémentaires d'orientation professionnelle en vue d'un changement d'emploi.

6. (1) Les résultats de l'examen devraient être consignés au complet sur une fiche demeurant dans les archives des services médicaux chargés d'effectuer les examens.

(2) Les informations portées au certificat médical destiné à être communiqué à l'employeur, ou les annotations relatives à l'examen médical portées sur le permis ou carnet d'emploi, devraient être suffisamment explicites pour indiquer les limitations de l'aptitude à l'emploi qui auront été reconnues à l'examen et les précautions qui devront être prises conséquemment dans les conditions d'emploi, mais ne devraient jamais contenir des renseignements de caractère confidentiel, tels que le diagnostic des tares ou affections que l'examen a révélées.

7. (1) Etant donné que, pour la plupart des individus, l'adolescence n'est pas terminée à dix-huit ans et qu'en conséquence le besoin d'une protection spéciale subsiste, il serait désirable de prolonger l'obligation de l'examen médical jusqu'à vingt et un ans au moins pour tous les jeunes travailleurs occupés à des travaux industriels ou à des travaux non industriels.

(2) Il conviendrait, pour le moins, d'apprécier largement le degré de risque justifiant l'extension de l'examen médical jusqu'à vingt et un ans conformément à l'article 4 desdites conventions. Cette extension devrait s'appliquer, notamment, à tous les travaux miniers et à tous les emplois dans les hôpitaux ainsi qu'aux emplois dans les spectacles tels que la danse et l'acrobatie.

8. Les dispositions du paragraphe précédent ne devraient pas être interprétées comme affectant l'obligation d'appliquer les dispositions des conventions internationales ou de la législation nationale qui établissent l'interdiction d'emploi des adolescents à certains travaux présentant des risques élevés pour la santé ou qui établissent, sans distinction fondée sur l'âge des travailleurs, le contrôle sanitaire de toutes les personnes qui y sont occupées.

### III. Mesures relatives aux personnes reconnues inaptes ou d'aptitude limitée lors de l'examen

9. Les mesures qui devront être prises par les autorités nationales pour donner effet aux dispositions de l'article 6 desdites conventions devraient comprendre, notamment, des mesures tendant à ce que les enfants et les adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des anomalies ou déficiences physiques ou une inaptitude quelconque à l'emploi:

- a) reçoivent le traitement médical qui leur est nécessaire pour éliminer ou atténuer l'anomalie ou la déficience dont ils souffrent;
- b) soient encouragés à retourner à l'école ou orientés vers des occupations susceptibles de répondre à leurs désirs et à leurs aptitudes, des possibilités de formation étant mises à leur disposition à cet effet;
- c) bénéficient d'une aide financière, s'il y a lieu, pendant la période de traitement médical, d'instruction ou d'éducation professionnelle.

10. Pour faciliter l'orientation, vers des métiers ou professions pouvant leur convenir, des enfants et des adolescents dont l'examen médical aura révélé qu'ils manquent de résistance physique ou qu'ils sont atteints d'anomalies déterminées, il conviendrait que soient dressées, par les soins de spécialistes qualifiés et sous la responsabilité conjointe des services médicaux et des services compétents dans les problèmes de l'emploi, des listes des métiers et professions pouvant convenir à chaque catégorie de jeunes travailleurs déficients ou infirmes. Ces listes pourraient être utilisées par les médecins examinateurs, sans que leur usage soit obligatoire.

### IV. Autorités responsables

11. (1) Pour assurer la pleine efficacité de l'examen médical des jeunes travailleurs, il conviendrait de prendre des mesures afin de former un corps de médecins examinateurs compétents en médecine du travail et possédant une large expérience des problèmes médicaux relatifs à la santé des enfants et des adolescents.

(2) L'autorité compétente devrait veiller à ce que soient organisés des cours et des stages pratiques destinés à cet enseignement.

(3) Les médecins examinateurs devraient être choisis sur la base des critères indiqués à l'alinéa 1.

12. Le système des examens médicaux d'aptitude à l'emploi devrait être administré de façon à assurer une étroite collaboration des services médicaux chargés de faire subir les examens et des services chargés d'autoriser l'emploi des enfants et des adolescents et de contrôler leurs conditions d'emploi.

### V. Méthodes d'application

13. (1) Pour assurer l'application régulière de l'examen médical d'aptitude à l'emploi aux enfants et adolescents qui sont occupés par une entreprise industrielle ou non industrielle, soit dans l'entreprise, soit en dehors de celle-ci en relation avec son fonctionnement, les employeurs devraient être tenus d'annoncer à une autorité déterminée l'embauchage de tout jeune travailleur en âge d'être soumis à l'examen conformément à la réglementation.

(2) Cette autorité devrait être:

- a) soit le service médical officiel chargé de faire subir les examens et de garder la fiche complète de leurs résultats;
- b) soit le service compétent pour autoriser l'emploi d'un enfant ou d'un adolescent sur la base des résultats de l'examen.

14. Pour assurer l'application régulière de l'examen médical d'aptitude à l'emploi aux enfants et adolescents qui sont occupés, soit à leur propre compte, soit au compte de leurs parents, à un commerce ambulants ou à toute autre occupation exercée sur la voie publique ou dans un lieu public:

- a) les jeunes travailleurs ambulants appartenant aux classes d'âge soumises à l'examen médical d'aptitude devraient être obligés de se munir d'une licence individuelle, délivrée de préférence par un service dépendant de l'administration du travail sur la base du certificat d'aptitude à l'emploi et

renouvelée chaque année sur la base des résultats de l'examen annuel; cette licence devrait porter un numéro d'ordre et la photographie, ou la signature ou un autre signe d'identification du détenteur, ainsi que des indications concernant:

- i) les nom, âge et adresse de l'intéressé;
  - ii) les nom et adresse de ses parents avec la mention que ceux-ci l'autorisent à se livrer au travail pour lequel la licence est délivrée;
  - iii) les résultats de l'examen médical d'entrée en emploi et des examens postérieurs;
- b) les détenteurs des licences susmentionnées devraient être tenus de porter un insigne visible marqué du numéro d'ordre correspondant à celui de la licence;
- c) une pleine collaboration devrait être établie entre les services d'inspection du travail chargés du contrôle de la législation et les autorités locales, notamment les services de la police de protection, pour vérifier régulièrement les documents des jeunes travailleurs ambulants et s'assurer qu'ils sont en règle à l'égard de la réglementation concernant l'examen médical d'aptitude à l'emploi.

---

## Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 49 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1965)

---

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 1965, en sa quarante-neuvième session;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont applicables aux mines et qui contiennent des dispositions relatives aux conditions d'emploi des adolescents;

Considérant qu'il est souhaitable de formuler des normes supplémentaires sur certains points;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions d'emploi des adolescents occupés aux travaux souterrains dans les mines, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965.

### I. Définition

1. (1) Aux fins de l'application de la présente recommandation, le terme mine s'entend de toute entreprise, soit publique, soit privée, dont le but est l'extraction de substances situées en dessous du sol, et qui comporte l'emploi souterrain de personnes.

(2) Les dispositions de la présente recommandation relatives à l'emploi ou au travail souterrains dans les mines couvrent l'emploi ou le travail souterrains dans les carrières.

### II. Méthodes d'application

2. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

### III. Santé, sécurité et bien-être

3. Les programmes de formation des adolescents employés ou appelés à être employés sous terre devraient comprendre un enseignement pratique et théorique portant sur les risques auxquels la santé et la sécurité des travailleurs sont exposées dans les mines, sur l'hygiène et les premiers secours et sur les précautions à prendre pour protéger la santé et assurer la sécurité. Cet enseignement devrait être donné par des personnes qualifiées dans les domaines en question.

4. L'employeur devrait être tenu, lorsqu'il embauche un adolescent et lorsqu'il l'affecte à une tâche déterminée sous terre, de l'informer des risques d'accident et de maladie que comporte ce travail, ainsi que des mesures et de l'équipement de protection, des règlements de sécurité et des moyens de premiers secours. Ces instructions devraient être rappelées à des intervalles appropriés.

5. (1) Les agents préposés à la sécurité, les délégués à la sécurité, les comités de sécurité et d'hygiène et tout autre organe de l'entreprise s'occupant de la sécurité et de l'hygiène, ainsi que le service national d'inspection, devraient vouer une attention particulière aux mesures qui permettent de sauvegarder la vie et la santé des adolescents employés ou travaillant sous terre dans les mines.

(2) Au nombre de ces mesures, il conviendrait de prévoir l'élaboration d'un programme pratique de sécurité pour chaque mine, comprenant:

- a) des dispositions visant à prévenir les risques que peuvent présenter les conditions ambiantes du milieu de travail et à améliorer ces conditions;
- b) des moyens appropriés de formation, d'inspection et d'enquêtes sur les accidents ainsi que de prévention des accidents;
- c) la fourniture initiale et le remplacement, après usure normale, des vêtements et équipements de protection que la nature du travail et les conditions dans lesquelles il est exécuté exigent, aux frais de l'employeur, ainsi que l'obligation pour les adolescents d'en faire usage;
- d) toutes autres mesures utiles à la sécurité et à la santé des adolescents.

6. Afin de maintenir en bonne santé les adolescents employés ou travaillant sous terre dans les mines et de favoriser leur développement physique normal, des mesures devraient être prises ayant notamment pour but:

- a) d'encourager les activités récréatives, y compris les sports;
- b) de mettre à leur disposition des vestiaires et des douches conformes aux règlements d'hygiène, des vestiaires et des douches séparés devant, si possible, être réservés aux personnes âgées de moins de dix-huit ans;
- c) d'assurer, si les circonstances le nécessitent, que les adolescents aient à leur disposition un complément d'alimentation et des services d'alimentation qui leur permettent de bénéficier d'un régime alimentaire convenant à leur état de développement.

### IV. Repos hebdomadaire et congés annuels payés

7. Les personnes âgées de moins de dix-huit ans employées ou travaillant sous terre dans les mines devraient avoir droit à une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins trente-six heures au cours de toute période de sept jours.

8. La période de repos hebdomadaire devrait être prolongée progressivement, l'objectif devant être une période de repos hebdomadaire de quarante-huit heures au moins.

9. La période de repos hebdomadaire devrait comprendre le jour de repos consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

10. Les personnes âgées de moins de dix-huit ans employées ou travaillant sous terre dans les mines ne devraient être occupées à aucun travail pendant la période de repos hebdomadaire.

11. (1) Les personnes âgées de moins de dix-huit ans employées ou travaillant sous terre dans les mines devraient bénéficier d'un congé annuel payé d'au moins vingt-quatre jours ouvrables (correspondant à quatre semaines de travail) par période de douze mois de service.

(2) Les jours fériés officiels ou coutumiers et les interruptions du travail dues à la maladie ne devraient pas être comptés dans le congé annuel payé.

12. (1) L'employeur devrait tenir des registres qui seront mis à la disposition des inspecteurs et qui indiqueront pour chaque personne âgée de moins de dix-huit ans employée ou travaillant sous terre:

- a) la date de naissance, dûment attestée dans la mesure du possible;
- b) les périodes de repos hebdomadaire;
- c) les périodes de congé payé.

(2) L'employeur devrait mettre à la disposition des représentants des travailleurs, sur leur demande, les renseignements mentionnés au sous-paragraphe (1).

### V. Formation

13. Conformément aux principes énoncés dans la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, l'autorité compétente devrait prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les adolescents qui sont employés sous terre dans les mines ou qui se destinent à un tel emploi:

- a) reçoivent une formation professionnelle systématique, dans le cadre de l'apprentissage ou de toute autre méthode de formation appropriée aux conditions nationales, de façon qu'ils soient bien préparés au type particulier de travail auquel ils seront affectés;
- b) disposent, compte tenu des conditions nationales, des possibilités appropriées de formation technique complémentaire qui leur permettent de développer leurs qualifications professionnelles sans compromettre leur santé ni leur bien-être;
- c) disposent de possibilités appropriées de poursuivre à la surface leur éducation et leur formation, de manière qu'ils soient capables de s'adapter plus tard au progrès technique dans l'industrie minière et de cultiver leurs qualités humaines.

### VI. Consultation

14. L'autorité compétente dans chaque pays devrait consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées avant de déterminer la politique générale d'application de la présente recommandation et d'adopter une réglementation destinée à donner suite à celle-ci.

## Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 16 <sup>e</sup> session CIT (30 avr. 1932)

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 12 avril 1932, en sa seizième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant l'âge d'admission des enfants au travail dans les professions non industrielles, question qui constitue le troisième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce trentième jour d'avril mil neuf cent trente-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, à soumettre à l'examen 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:

La Conférence,

Ayant adopté une convention concernant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux non industriels destinée à compléter la réglementation internationale établie par les trois conventions adoptées à des sessions antérieures et relatives à l'âge d'admission des enfants aux travaux industriels, au travail maritime et au travail dans l'agriculture; et

Désirant assurer une application aussi uniforme que possible de la nouvelle convention qui laisse certains détails d'application à la législation nationale,

Considère que, malgré la diversité des emplois visés dans ladite convention et la nécessité de permettre l'adoption de modalités pratiques variant suivant les climats, les coutumes, les traditions nationales et les autres conditions particulières à chaque pays, il importe de tenir compte de certaines méthodes d'application dont l'expérience a été satisfaisante, et qui peuvent donc guider les Membres de l'Organisation.

En conséquence, la Conférence recommande aux Membres de prendre en considération les règles et méthodes suivantes:

### I. Travaux légers

1. Afin de permettre aux enfants de tirer plein bénéfice de leur instruction scolaire et de sauvegarder leur développement physique, intellectuel et moral, il est désirable, pendant qu'ils demeurent encore soumis à l'obligation scolaire, de restreindre leur emploi dans toute la mesure du possible.

2. Il est souhaitable que, pour la détermination des catégories de travaux légers auxquels les enfants peuvent être admis en dehors des heures de fréquentation scolaire, soient pris en considération les occupations et emplois tels que: emplois comme commissionnaires, distribution de journaux, travaux effectués à l'occasion de sports ou de jeux, cueillette et vente de fleurs ou de fruits.

3. Pour l'admission des enfants à des travaux légers, les autorités compétentes devraient exiger le consentement des parents ou tuteurs, un certificat médical d'aptitude physique pour l'emploi envisagé, et, le cas échéant, l'avis préalable des autorités scolaires.

4. Les limitations de l'emploi journalier des enfants aux travaux légers en dehors des heures d'école devraient être adaptées à l'horaire scolaire, d'une part, et à l'âge de l'enfant, de l'autre. Dans les cas où l'enseignement est donné à la fois le matin et l'après-midi, il y aurait lieu d'assurer à l'enfant un repos suffisant avant les cours du matin, pendant l'intervalle entre les cours du matin et ceux de l'après-midi, ainsi qu'immédiatement après ces derniers.

### II. Emplois dans les spectacles publics

5. L'emploi dans tous les spectacles publics, ainsi que comme acteurs ou figurants dans les prises de vues cinématographiques devrait être en principe interdit aux enfants âgés de moins de douze ans. Les dérogations à cette règle devraient être minimales et admises seulement dans la mesure où peut l'exiger l'intérêt de l'art, de la science ou de l'enseignement.

Les autorisations à accorder par les autorités compétentes dans des cas individuels ne seraient délivrées que dans les cas où la nature et le genre particulier de l'emploi peuvent les justifier, si les parents ou tuteurs ont donné leur consentement et si l'aptitude physique de l'enfant à l'emploi est établie. Pour l'emploi dans les films cinématographiques, des mesures devraient être prises afin que les enfants soient soumis à la surveillance de médecins spécialistes des maladies des yeux. De plus, il faudrait que l'enfant soit assuré de recevoir un bon traitement et de pouvoir continuer ses études.

Chaque autorisation devrait spécifier le nombre d'heures pendant lesquelles l'enfant pourra être employé, en tenant compte spécialement du travail de nuit et du travail du dimanche et des jours de fête légaux; elle serait délivrée soit pour un spectacle déterminé, soit pour une période limitée et serait susceptible de renouvellement.

### III. Travaux dangereux

6. Les autorités compétentes devraient consulter les principales organisations patronales et ouvrières intéressées avant la détermination des travaux d'un caractère dangereux, soit pour la vie ou la santé, soit pour la moralité des personnes employées; elles devraient procéder de même avant de fixer l'âge ou des âges d'admission supérieurs devant être prescrits pour ces travaux par la législation nationale.

Parmi les travaux de cette catégorie, il y aurait lieu de ranger, par exemple, certains emplois dans les spectacles publics, tels que ceux d'acrobates; dans les établissements curatifs, tels que les travaux comportant un danger de contagion ou d'infection; et dans les débits de boissons alcooliques notamment pour le service des clients.

Des âges variant suivant les emplois devraient être fixés en considération de leurs dangers particuliers; dans certains cas, l'âge exigé pour les jeunes filles pourrait être supérieur à celui exigé pour les jeunes garçons.

#### IV. Interdiction à certaines personnes d'employer des enfants

7. Afin de sauvegarder les intérêts moraux des enfants, il devrait être interdit aux personnes ayant été condamnées pour certaines infractions graves ou adonnées de façon notoire à l'ivrognerie, d'employer des enfants autres que les leurs; il devrait en être ainsi même si ces enfants vivent en commun avec ces personnes.

#### V. Contrôle de l'application

8. Afin de faciliter l'application des dispositions du projet de convention, il est désirable d'instituer un système public d'enregistrement et de livrets d'emploi et d'identité pour les enfants admis à un emploi.

Ces pièces devraient contenir notamment l'indication de l'âge de l'enfant, le genre de l'emploi, le nombre d'heures de travail autorisées, les dates de l'entrée et de la sortie de l'enfant.

S'il s'agit d'emplois dans le commerce sur la voie publique, le port d'insignes spéciaux devrait être prescrit.

Dans le cas d'enfants employés dans les spectacles publics, les agents de l'inspection ou du contrôle devraient avoir droit d'accès aux locaux où les représentations sont présentées et exécutées.

### Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 23 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1937)

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 1937, en sa vingt-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision partielle de la convention fixant l'âge minimum d'admission des enfants aux travaux industriels, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir adopté une convention portant révision de ladite convention et ayant décidé d'accompagner la convention révisée par une recommandation,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent trente-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937:

Considérant que la convention révisée de l'âge minimum (industrie), 1937, tout en limitant la portée de l'exception relative aux entreprises familiales, contenue dans la convention de 1919, autorise encore l'exclusion de ces établissements de son champ d'application, sauf dans le cas des emplois qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils sont remplis, sont dangereux pour la vie, la santé ou la moralité des personnes qui y sont affectées;

Considérant que l'on peut raisonnablement espérer qu'il sera possible de supprimer complètement cette exception dans un avenir rapproché,

La Conférence recommande aux Membres de l'Organisation de s'efforcer d'appliquer la législation sur l'âge minimum d'admission à tous les établissements industriels, y compris les entreprises familiales.

## Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	13 juin 1921	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)	59 Dénoncées: 9

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des enfants pendant la nuit, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels notamment:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation; y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

### *Article 2*

1. Il est interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.

2. L'interdiction du travail de nuit ne s'appliquera pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit:



- a) usines de fer et d'acier; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbère ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage);
- b) verreries;
- c) papeteries;
- d) sucreries où l'on traite le sucre brut;
- e) réduction du minerai d'or.

#### *Article 3*

1. Pour l'application de la présente convention, le terme *nuit* signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

2. Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.

3. Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin à la période de dix heures du soir à cinq heures du matin.

4. Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

#### *Article 4*

Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

#### *Articles 5*

En ce qui concerne l'application de la présente convention au Japon, jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1925, l'article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de quinze ans, et, à partir de la date susmentionnée, ledit article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de seize ans.

#### *Article 6*

En ce qui concerne l'application de la présente convention à l'Inde, le terme «établissement industriel» comprendra seulement les «fabriques» définies comme telles dans la «Loi des fabriques» de l'Inde (Indian Factory Act), et l'article 2 ne s'appliquera pas aux enfants du sexe masculin âgés de plus de quatorze ans.

#### *Article 7*

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

## Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	29 décembre 1950	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (9 octobre 1946)	20

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,  
et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la limitation du travail de nuit  
des enfants et des jeunes gens dans les travaux non industriels, question qui est comprise  
dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946:

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. La présente convention s'applique aux enfants et adolescents occupés en vue d'un salaire  
ou d'un gain direct ou indirect à des travaux non industriels.

2. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme *travaux non  
industriels* tous travaux autres que ceux qui sont reconnus par l'autorité compétente comme  
étant des travaux industriels, agricoles ou maritimes.

3. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre les travaux non indus-  
triels d'une part, les travaux industriels, les travaux agricoles et les travaux maritimes, d'autre  
part.

4. La législation nationale pourra exempter de l'application de la présente convention:

- a) le service domestique exercé dans un ménage privé;
- b) l'emploi à un travail considéré comme n'étant pas nuisible ou préjudiciable aux enfants  
et adolescents, ni dangereux pour ceux-ci, dans les entreprises familiales où sont occupés  
seulement les parents et leurs enfants ou pupilles.

#### *Article 2*

1. Les enfants de moins de quatorze ans qui sont admissibles à l'emploi à horaire complet  
ou à horaire partiel et les enfants de plus de quatorze ans qui sont encore soumis à l'obliga-  
tion scolaire à horaire complet ne devront pas être employés ou travailler la nuit pendant une  
période d'au moins quatorze heures consécutives, qui devra comprendre l'intervalle s'étendant  
entre huit heures du soir et huit heures du matin.

2. Toutefois, la législation nationale pourra, en raison des conditions locales, substituer à  
cet intervalle un autre intervalle de douze heures, qui ne pourra commencer plus tard qu'à huit  
heures trente du soir, ni se terminer plus tôt qu'à six heures du matin.

*Article 3*

1. Les enfants de plus de quatorze ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à horaire complet, ainsi que les adolescents de moins de dix-huit ans ne devront pas être employés ou travailler la nuit pendant une période d'au moins douze heures consécutives, qui devra comprendre l'intervalle s'étendant entre dix heures du soir et six heures du matin.

2. Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles affectent une branche particulière d'activité ou une région déterminée, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, décider que, pour les enfants et adolescents occupés dans cette branche d'activité ou dans cette région, l'intervalle s'étendant entre onze heures du soir et sept heures du matin peut être substitué à l'intervalle s'étendant entre dix heures du soir et six heures du matin.

*Article 4*

1. Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que la période fixée aux articles précédents, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

2. Lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves l'intérêt national l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision du gouvernement en ce qui concerne les adolescents qui ont seize ans révolus.

3. La législation nationale pourra confier à une autorité appropriée le pouvoir d'accorder des licences individuelles temporaires afin de permettre à des adolescents qui ont seize ans révolus de travailler la nuit, lorsque des raisons impérieuses de formation professionnelle l'exigent, à condition que la période de repos quotidien ne soit pas inférieure à onze heures consécutives.

*Article 5*

1. La législation nationale pourra confier à une autorité appropriée le pouvoir d'accorder des licences individuelles afin de permettre à des enfants ou des adolescents de moins de dix-huit ans de paraître comme artistes en soirée dans des spectacles publics, ou de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vues cinématographiques.

2. La législation nationale déterminera l'âge minimum à partir duquel il pourra être délivré une licence individuelle.

3. Aucune licence ne pourra être octroyée lorsqu'en raison soit de la nature du spectacle ou de la prise de vues cinématographiques, soit des conditions dans lesquelles ils s'exécutent, la participation à ceux-ci peut être dangereuse pour la vie, la santé ou la moralité d'un enfant ou d'un adolescent.

4. Les conditions suivantes seront respectées pour l'octroi des licences:

- a) la période d'emploi ne pourra excéder minuit;
- b) des garanties strictes seront prévues en vue de sauvegarder la santé et la moralité de l'enfant ou de l'adolescent, d'assurer son bon traitement et d'éviter que l'emploi nocturne ne nuise à son instruction;
- c) l'enfant ou l'adolescent devra jouir d'un repos de quatorze heures consécutives au moins.

*Article 6*

1. En vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention, la législation nationale:

- a) prévoira un système d'inspection et de contrôle officiels, approprié aux particularités des diverses branches d'activité auxquelles la convention s'applique;

- b) obligera chaque employeur à tenir un registre ou à garder à disposition des documents officiels, indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'il occupe ainsi que leurs heures de travail; dans le cas des enfants et des adolescents travaillant sur la voie publique ou dans un lieu public, le registre ou les documents devront indiquer les heures de service fixées par le contrat d'emploi;
- c) prévoira des mesures pour assurer l'identification et le contrôle des personnes de moins de dix-huit ans occupées, au compte d'un employeur ou à leur propre compte, dans les emplois et occupations exercés sur la voie publique ou dans un lieu public;
- d) prévoira des sanctions contre les employeurs et autres personnes adultes responsables d'une infraction à cette législation.

2. Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail devront contenir des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la présente convention et, notamment, toutes informations relatives:

- a) à tous intervalles qui auront été substitués à l'intervalle indiqué au paragraphe 1 de l'article 2 en vertu des dispositions du paragraphe 2 dudit article;
- b) à la mesure dans laquelle il est fait usage des dispositions du paragraphe 2 de l'article 3;
- c) aux autorités auxquelles a été confié le pouvoir d'accorder des licences individuelles en vertu des dispositions du paragraphe 1 de l'article 5, et à l'âge minimum qui a été fixé pour l'octroi de licences conformément au paragraphe 2 du même article.

## Partie II. Dispositions spéciales à certains pays

### *Article 7*

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, ne possédait pas de législation concernant la limitation du travail de nuit des enfants et des adolescents dans les travaux non industriels peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé à l'article 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans.

2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

### *Article 8*

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications établies par le présent article:

- a) lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels l'«Indian Legislature» a compétence de les appliquer;
- b) l'autorité compétente pourra exempter de l'application de la convention les enfants et adolescents employés dans les entreprises qui occupent moins de vingt personnes;
- c) l'article 2 de la convention s'applique aux enfants de moins de douze ans qui sont admissibles à l'emploi à horaire complet ou à horaire partiel et aux enfants qui ont douze ans révolus et sont soumis à l'obligation scolaire à horaire complet;
- d) l'article 3 de la convention s'applique aux enfants qui ont douze ans révolus et ne sont pas soumis à l'obligation scolaire à horaire complet ainsi qu'aux adolescents de moins de quinze ans;

- e) les exceptions autorisées par les paragraphes 2 et 3 de l'article 4 s'appliquent aux adolescents de quatorze ans révolus;
- f) l'article 5 s'applique aux enfants et adolescents de moins de quinze ans.

2. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article pourront être amendées par la procédure suivante:

- a) 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'amendement au paragraphe 1 du présent article;
- b) un tel projet d'amendement devra, dans le délai d'un an ou, en cas de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis dans l'Inde 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;
- c) si l'Inde obtient le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes, elle communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail, aux fins d'enregistrement;
- d) un tel projet d'amendement, une fois ratifié par l'Inde, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

### Partie III. Dispositions finales

#### *Article 9*

Rien dans la présente convention n'affecte toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord entre les employeurs et les travailleurs qui assure des conditions plus favorables que celles prévues par la présente convention.

---

## Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (9 octobre 1946)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la limitation du travail de nuit des enfants et des jeunes gens dans les travaux non industriels, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir adopté une convention en la matière et ayant décidé de compléter cette convention par une recommandation,

adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.

Considérant que la convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, établit les bases de la protection légale contre les dangers du travail de nuit dans les occupations non industrielles qui emploient un grand nombre de jeunes travailleurs;

Considérant que, en raison de la grande diversité des emplois auxquels ces dispositions s'appliquent et de la variété des habitudes et des conditions particulières qui existent dans les différents pays, la convention laisse à la législation nationale des facilités d'adaptation dans la mise en pratique

des normes générales qu'elle établit, mais qu'il est désirable, cependant, d'assurer une application aussi uniforme que possible de ladite convention;

Estimant qu'il importe de tenir compte de certaines méthodes d'application dont l'expérience a été satisfaisante et qui peuvent guider les Membres de l'Organisation,

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes aussitôt que les conditions nationales le permettront 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.

### I. Champ d'application de la réglementation

1. Les dispositions de la convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, devraient être appliquées à tous les travaux exécutés dans les entreprises et services publics ou privés suivants, ou en relation avec leur fonctionnement:

- a) les établissements commerciaux, y compris leurs services de livraison à domicile;
- b) les postes et les services de télécommunication, y compris leurs services de livraison à domicile;
- c) les établissements et administrations dont le personnel est employé principalement à un travail de bureau;
- d) les entreprises de presse (rédaction, distribution, services de livraison à domicile et vente au numéro sur la voie publique ou dans un lieu public);
- e) les hôtels, pensions, restaurants, cercles, cafés et autres établissements où sont servis des consommations;
- f) les établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, infirmes, indigents et orphelins;
- g) les entreprises de spectacles et de divertissements publics;
- h) la vente ambulante, le colportage de tous objets ainsi que tous autres services et occupations exercés sur la voie publique ou dans un lieu public;
- i) tous autres travaux, occupations et services qui ne sont ni industriels, ni agricoles, ni maritimes.

2. Sans porter atteinte à la faculté que la convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, reconnaît aux Membres d'exempter de son application, d'une part, le service domestique exercé en vue d'un salaire ou d'un gain dans un ménage privé, d'autre part, l'emploi à un travail considéré comme n'étant pas nuisible ou préjudiciable aux enfants et adolescents, ni dangereux pour ceux-ci, dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles, l'attention des Membres est attirée sur l'opportunité:

- a) de prendre les mesures législatives et administratives appropriées pour limiter le travail de nuit des enfants et adolescents de moins de dix-huit ans qui sont engagés dans le service domestique;
- b) d'étendre à toutes les entreprises exploitées à des fins lucratives, sans considération des liens de parenté des personnes qui y sont occupées, l'application de la réglementation concernant la limitation du travail de nuit dans les travaux non industriels.

### II. Emploi dans les spectacles publics

3. Si, en vertu des dispositions de l'article 5 de la convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, des autorités locales sont investies du pouvoir d'accorder des licences individuelles à des enfants et à des adolescents afin de leur permettre de participer la nuit en qualité d'acteurs à des prises de vues cinématographiques, il conviendrait d'attribuer un pouvoir de contrôle sur l'octroi des licences à une autorité supérieure à laquelle il pourra être fait appel par les intéressés, soit contre le refus de la licence, soit contre des conditions qui y sont imposées.

4. Des licences devraient être délivrées pour une période limitée, sous les conditions qui, dans les circonstances particulières à chaque cas, sont nécessaires à la protection de l'enfant ou de l'adolescent.

5. Les licences devraient être délivrées, pour des enfants de moins de quatorze ans, seulement dans des cas exceptionnels, lorsque le besoin de formation professionnelle de l'enfant ou son talent précoce le justifie, et sous les conditions suivantes:

- a) ces licences ne devraient être délivrées, en règle générale, qu'à des enfants faisant des études dans un établissement d'art théâtral ou musical;

- b)* le travail de nuit devrait être limité, dans la mesure du possible, à trois soirées par semaine, ou à une moyenne de trois soirées par semaine calculée sur une période plus étendue;
- c)* l'emploi devrait se terminer à 10 heures du soir ou un repos de seize heures consécutives devrait être accordé.

### III. Méthodes de contrôle

6. Tout en respectant le principe contenu dans le paragraphe 12 de la recommandation sur l'inspection du travail, 1923, aux termes duquel l'inspection doit comprendre des hommes et des femmes possédant les mêmes pouvoirs et fonctions et exerçant la même autorité, il conviendrait de tenir compte de l'expérience de certains pays selon laquelle il est particulièrement satisfaisant de confier à des inspectrices le contrôle de la législation protégeant les jeunes travailleurs.

7. En sus du contrôle normal de l'application de la législation protégeant les jeunes travailleurs, il conviendrait, pour assurer l'application effective des dispositions de la convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, aux activités non industrielles qui s'exercent sous une forme dispersée dans une multitude de petites entreprises, d'attacher une attention particulière aux enquêtes menées à la suite d'indications fournies par le public sur des infractions alléguées, et tout particulièrement d'agir sans délai lorsque la plainte est formulée par les parents de l'enfant ou de l'adolescent.

8. Dans le choix de la pièce officielle que l'employeur sera tenu par la loi de garder à la disposition des services d'inspection pour donner à ceux-ci le moyen de contrôler l'application de la réglementation limitant le travail de nuit, il conviendrait de prendre en considération les avantages du permis d'emploi et du livret de travail qui, devant être établis ou devant recevoir une estampille officielle lors de chaque changement d'emploi, facilitent l'identification du jeune travailleur, la preuve de son âge et la détermination de ses conditions de travail, y compris l'horaire de l'emploi.

9. (1) Pour permettre aux services officiels d'identifier les jeunes travailleurs ambulants protégés par la législation relative au travail de nuit:

- a)* les jeunes travailleurs ambulants devraient, s'ils sont salariés, porter sur eux un document et un insigne permettant de les identifier hors de l'entreprise, en sus des documents conservés par l'employeur;
- b)* les jeunes travailleurs ambulants devraient, s'ils travaillent à leur propre compte ou au compte de leurs parents, porter sur eux le document les autorisant à travailler et un insigne permettant de les identifier.

(2) Il conviendrait de munir les jeunes travailleurs ambulants de moins de dix-huit ans d'un permis d'emploi ou d'une licence individuelle où figureraient:

- a)* le nom, l'âge et l'adresse de l'enfant ou de l'adolescent;
- b)* la photographie ou la signature ou tout autre signe d'identification du détenteur et un numéro d'ordre;
- c)* si l'enfant ou l'adolescent est salarié, le nom et l'adresse de son employeur et l'horaire de son service;
- d)* si l'enfant ou l'adolescent travaille à son propre compte ou pour le compte de ses parents, les nom et adresse de ses parents et leur autorisation.

(3) Il conviendrait que le permis d'emploi ou la licence individuelle soient délivrés par un service dépendant de l'administration du travail.

(4) Il conviendrait d'obliger les jeunes travailleurs ambulants à porter d'une façon visible l'insigne marqué du numéro d'ordre correspondant à celui du permis d'emploi ou de la licence.

(5) Il conviendrait d'obtenir la pleine collaboration des autorités locales, notamment des services de police préventive, s'il en existe, des autorités scolaires et des autorités de protection de l'enfance, avec les services de l'inspection du travail pour assurer le contrôle des horaires de ces jeunes travailleurs ambulants et l'application de la législation sur le travail de nuit.

(6) L'employeur devrait être tenu responsable en cas d'infraction à la législation, notamment s'il s'agit d'une disproportion entre les services exigés et le temps disponible pour les exécuter dans les limites de l'horaire de service autorisé; la possibilité devrait être offerte à l'employeur d'établir sa bonne foi s'il a pris toutes précautions voulues pour prévenir l'infraction.

(7) Si le travail est exécuté pour le compte des parents ou avec leur autorisation, il conviendrait, après un avertissement, de tenir ceux-ci responsables de l'infraction.

## Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	12 juin 1951	San Francisco, 31 <sup>e</sup> session CIT (10 juillet 1948)	51

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 des enfants (industrie), 1919, adoptée par la Conférence à sa première session, question qui constitue le dixième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale,

adopte, ce dixième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948:

### Partie I. Dispositions générales

#### *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;
- d) les entreprises de transport de personnes ou de marchandises par route ou voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs, entrepôts ou aéroports.

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.

3. La législation nationale pourra exempter de l'application de la présente convention l'emploi à un travail considéré comme n'étant pas nuisible ou préjudiciable aux enfants, ni dangereux pour ceux-ci, dans les entreprises familiales où sont occupés seulement les parents et leurs enfants ou pupilles.

#### *Article 2*

1. Aux fins de la présente convention, le terme *nuit* signifie une période d'au moins douze heures consécutives.

2. Pour les enfants de moins de seize ans, cette période comprendra l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et six heures du matin.



3. Pour les enfants de seize ans révolus, mais de moins de dix-huit ans, cette période 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; 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*

1. Les enfants de moins de dix-huit ans ne devront pas être employés ou travailler la nuit dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, ou dans leurs dépendances, sauf dans les cas prévus ci-après.

2. Lorsque les besoins de leur apprentissage ou de leur formation professionnelle l'exigent dans les industries ou occupations déterminées qui nécessitent un travail continu, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, pourra autoriser l'emploi, pendant la nuit, d'enfants de seize ans révolus, mais de moins de dix-huit ans.

3. Les enfants occupés la nuit conformément au paragraphe précédent devront bénéficier, entre deux périodes de travail, d'un repos d'au moins treize heures consécutives.

4. Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans les boulangeries, l'autorité compétente pourra substituer, pour les enfants de seize ans révolus, lorsque leur apprentissage ou leur formation professionnelle l'exigent, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin à la période d'au moins sept heures consécutives s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin prescrite par l'autorité compétente en vertu du paragraphe 3 de l'article 2.

#### *Article 4*

1. Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit et l'intervalle d'interdiction pourront être plus courts que la période et l'intervalle fixés aux articles précédents, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

2. Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'une entreprise industrielle.

#### *Article 5*

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

#### *Article 6*

1. La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:
- a) prescrire les dispositions nécessaires afin que cette législation soit portée à la connaissance de tous les intéressés;
  - b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
  - c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infractions;
  - d) prévoir l'institution et le maintien d'un régime d'inspection propre à assurer effectivement l'observation des dispositions susmentionnées;

e) obliger chaque employeur dans une entreprise industrielle, publique ou privée, à tenir un registre ou à garder à disposition des documents officiels, indiquant les noms et dates de naissance de toutes les personnes de moins de dix-huit ans qu'il occupe ainsi que toutes autres informations pertinentes requises par l'autorité compétente.

2. Les rapports annuels soumis par les Membres conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur la législation mentionnée au paragraphe précédent et un exposé général des résultats des inspections effectuées conformément au présent article.

## Partie II. Dispositions spéciales à certains pays

### *Article 7*

1. Tout Membre qui, avant la date à laquelle il adopte une législation permettant la ratification de la présente convention, possédait une législation réglementant le travail de nuit des enfants dans l'industrie et prévoyant une limite d'âge inférieure à dix-huit ans peut, par une déclaration annexée à sa ratification, remplacer l'âge de dix-huit ans imposé au paragraphe 1 de l'article 3 par un âge inférieur à dix-huit ans, mais en aucun cas inférieur à seize ans.

2. Tout Membre qui aura fait une telle déclaration pourra l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article doit indiquer chaque année, dans son rapport sur l'application de la présente convention, dans quelle mesure un progrès quelconque a été réalisé en vue de l'application intégrale des dispositions de la convention.

### *Article 8*

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications établies par le présent article.

2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels l'«Indian Legislature» a compétence pour les appliquer.

3. Seront considérées comme entreprises industrielles:

- 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);
- c) les chemins de fer et les ports.

4. L'article 2, paragraphe 2, s'appliquera aux enfants de treize ans révolus, mais de moins de quinze ans.

5. L'article 2, paragraphe 3, s'appliquera aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.

6. L'article 3, paragraphe 1, et l'article 4, paragraphe 1, s'appliqueront aux enfants de moins de dix-sept ans.

7. L'article 3, paragraphes 2, 3 et 4, l'article 4, paragraphe 2, et l'article 5 s'appliqueront aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.

8. L'article 6, paragraphe 1 e), s'appliquera aux enfants de moins de dix-sept ans.

### *Article 9*

1. Les dispositions de la partie I de la présente convention s'appliquent au Pakistan sous réserve des modifications établies par le présent article.

2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires à l'égard desquels la «Pakistan Legislature» a compétence pour les appliquer.

3. Seront considérées comme entreprises industrielles:

- a) les fabriques définies comme telles dans la loi sur les fabriques;
- b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines;
- c) les chemins de fer et les ports.

4. L'article 2, paragraphe 2, s'appliquera aux enfants de treize ans révolus, mais de moins de quinze ans.

5. L'article 2, paragraphe 3, s'appliquera aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.

6. L'article 3, paragraphe 1, et l'article 4, paragraphe 1, s'appliqueront aux enfants de moins de dix-sept ans.

7. L'article 3, paragraphes 2, 3 et 4, l'article 4, paragraphe 2, et l'article 5 s'appliqueront aux enfants de quinze ans révolus, mais de moins de dix-sept ans.

8. L'article 6, paragraphe 1 e), s'appliquera aux enfants de moins de dix-sept ans.

#### *Article 10*

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, une fois ratifié par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

---

## Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (15 novembre 1921)

---

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 25 octobre 1921, en sa troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit des enfants et des jeunes gens dans l'agriculture, question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921, à soumettre à l'examen 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.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail recommande:

### I

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures en vue de réglementer le travail de nuit des enfants âgés de moins de quatorze ans dans les entreprises agricoles, de manière à leur assurer une période de repos conforme aux exigences de leur constitution physique et ne comprenant pas moins de dix heures consécutives.

### II

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures en vue de réglementer le travail de nuit dans les entreprises agricoles des jeunes gens de quatorze à dix-huit ans, de manière à leur assurer une période de repos conforme aux exigences de leur constitution physique et ne comprenant pas moins de neuf heures consécutives.

# Egalité de chances et de traitement

D

<b>1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances et de traitement (et recommandations liées)</b> .....	<b>117</b>
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 .....	117
Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951 .....	118
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 .....	120
Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 .....	122
<b>2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales</b> .....	<b>124</b>
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 .....	124
Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 .....	127

## 1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances et de traitement (et recommandations liées)

### Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	23 mai 1953	Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 1951)	171

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.

---

## Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Adoption: Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 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 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 Etats constituants ou des provinces d'un Etat 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) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument fondamental à jour	15 juin 1960	Genève, 42 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1958)	172

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'emploi 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 Déclaration 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.

## Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 42 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 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'emploi 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. Définitions

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.

## 2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales<sup>1</sup>

### Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 août 1983	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1981)	43

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,

1. Recommandation remplacée: recommandation (n° 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965

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.

---

## Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 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;

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 prendraient 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. Définition, 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.

## 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-paragraphes (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 autorités 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. Sécurité 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.

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. Allègement des tâches 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.

# Consultations tripartites

<b>Convention de gouvernance sur les consultations tripartites (et recommandation liée) ...</b>	<b>135</b>
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 .....	135
Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976 .....	137

## Convention de gouvernance sur les consultations tripartites (et recommandation liée)

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

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument de gouvernance – prioritaire – à jour	16 mai 1978	Genève, 61 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1976)	137

E

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 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: «Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail», et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail;

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

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

#### Article 1

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

#### Article 2

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

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

*Article 3*

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.
2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

*Article 4*

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.
2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

*Article 5*

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur:
  - a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
  - b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
  - c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
  - d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
  - e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.
2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

*Article 6*

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



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

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 61 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1976)

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 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail, et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail ainsi que les mesures nationales en rapport avec les activités de l'Organisation internationale du Travail;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

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

2. (1) Tout Membre devrait mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux paragraphes 5 à 7 ci-dessous.

(2) La nature et la forme des procédures prévues au sous-paragraph (1) du présent paragraphe devraient être déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

(3) Par exemple, des consultations pourraient avoir lieu:

- a) au moyen d'une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail;
- b) au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
- c) au moyen d'un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées;
- d) par voie de communications écrites, lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives.

3. (1) Aux fins des procédures visées par la présente recommandation, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être choisis librement par leurs organisations représentatives.

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

(3) Des mesures devraient être prises, en coopération avec les organisations intéressées d'employeurs et de travailleurs, afin de prévoir une formation appropriée pour permettre aux personnes participant à ces procédures de remplir leurs fonctions de manière efficace.

4. L'autorité compétente devrait assumer la responsabilité du support administratif et du financement des procédures visées par la présente recommandation, y compris, au besoin, le financement de programmes de formation.

5. Les procédures visées par la présente recommandation devraient avoir pour objet des consultations:

- a) sur les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) sur les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) compte tenu de la pratique nationale, sur la préparation et la mise en œuvre des mesures législatives ou autres tendant à donner effet aux conventions et recommandations internationales du travail et, en particulier, aux conventions ratifiées (y compris la mise en œuvre des dispositions concernant la consultation ou la collaboration des représentants des employeurs et des travailleurs);
- d) sur le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- e) sur les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- f) sur les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

6. L'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives, devrait décider dans quelle mesure ces procédures devraient être utilisées pour d'autres questions d'intérêt commun telles que:

- a) la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités de coopération technique auxquelles l'Organisation internationale du Travail participe;
- b) les mesures à prendre à l'égard de résolutions et autres conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, les conférences régionales, les commissions d'industrie ou autres réunions convoquées par l'Organisation internationale du Travail;
- c) les mesures à prendre pour mieux faire connaître les activités de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'élément pouvant être utilisé dans les politiques et programmes économiques et sociaux.

7. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées aux paragraphes précédents, des consultations devraient avoir lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

8. Des mesures appropriées aux conditions et à la pratique nationales devraient être prises pour assurer la coordination entre les procédures visées par la présente recommandation et les activités d'organismes nationaux traitant de questions analogues.

9. Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, l'autorité compétente devrait produire un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente recommandation.

# Administration et inspection du travail

<b>1. Conventions de gouvernance sur l'inspection du travail (et instruments liés)</b> .....	<b>141</b>
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	141
Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	148
Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 .....	151
Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 .....	153
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 .....	154
Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 .....	161
<b>2. Autres instruments sur l'inspection du travail</b> .....	<b>163</b>
Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923 .....	163
<b>3. Administration du travail</b> .....	<b>168</b>
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 .....	168
Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978 .....	171
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985 .....	175
Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985 .....	178
Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	181

## 1. Conventions de gouvernance sur l'inspection du travail (et instruments liés)

### Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument de gouvernance – prioritaire – à jour	7 avril 1950	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)	145

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 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans  
l'industrie et le commerce, 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 onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur l'inspection du travail, 1947:

#### Partie I. Inspection du travail dans l'industrie

##### *Article 1*

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements industriels.

##### *Article 2*

1. Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

2. La législation nationale pourra exempter les entreprises minières et de transport ou des parties de telles entreprises de l'application de la présente convention.

##### *Article 3*

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

#### *Article 4*

1. Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, le terme **autorité centrale** pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.

#### *Article 5*

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

#### *Article 6*

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

#### *Article 7*

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les inspecteurs du travail seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

2. Les moyens de vérifier ces aptitudes seront déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail doivent recevoir une formation appropriée, pour l'exercice de leurs fonctions.

#### *Article 8*

Les femmes aussi bien que les hommes pourront être désignées comme membres du personnel du service d'inspection; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices respectivement.

#### *Article 9*

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés, y compris des techniciens en médecine, en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession, et de s'enquérir des effets des procédés employés, des matières utilisées et des méthodes de travail, sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

#### *Article 10*

Le nombre des inspecteurs du travail sera suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et sera fixé en tenant compte:

- a) de l'importance des tâches que les inspecteurs auront à accomplir, et notamment:
  - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
  - ii) du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements;
  - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites d'inspection devront s'effectuer pour être efficaces.

#### *Article 11*

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

#### *Article 12*

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
  - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
  - ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
  - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
  - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

#### *Article 13*

1. Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2. Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;
- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

3. Si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

#### *Article 14*

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

#### *Article 15*

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

#### *Article 16*

Les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

#### *Article 17*

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

#### *Article 18*

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

*Article 19*

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

*Article 20*

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle.

2. Ces rapports seront publiés dans un délai raisonnable ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai raisonnable après leur parution, mais en tout cas dans un délai ne dépassant pas trois mois.

*Article 21*

Le rapport annuel publié par l'autorité centrale d'inspection portera sur les sujets suivants:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail;
- b) personnel de l'inspection du travail;
- c) statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre des travailleurs occupés dans ces établissements;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions imposées;
- f) statistiques des accidents du travail;
- g) statistiques des maladies professionnelles;

ainsi que sur tous autres points se rapportant à ces matières pour autant que ces sujets et ces points relèvent du contrôle de cette autorité centrale.

**Partie II. Inspection du travail dans le commerce***Article 22*

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux.

*Article 23*

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux s'applique aux établissements pour lesquels les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

*Article 24*

Le système d'inspection du travail dans les établissements commerciaux devra satisfaire aux dispositions des articles 3 à 21 de la présente convention, pour autant qu'ils sont applicables.



### Partie III. Mesures diverses

#### *Article 25*

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure la partie II de son acceptation de la convention.
2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.
3. Tout Membre à l'égard duquel est en vigueur une déclaration faite conformément au paragraphe 1 du présent article indiquera chaque année, dans son rapport annuel sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie II de la présente convention en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite auxdites dispositions.

#### *Article 26*

Dans les cas où il ne paraît pas certain qu'un établissement ou une partie ou un service d'un établissement sont soumis à la présente convention, c'est à l'autorité compétente qu'il appartiendra de trancher la question.

#### *Article 27*

Dans la présente convention le terme **dispositions légales** comprend, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

#### *Article 28*

Des informations détaillées concernant toute la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention seront contenues dans les rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

#### *Article 29*

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.
2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

#### *Article 30*

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de

l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

#### *Article 31*

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

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

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

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

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

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 34, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

## Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Entrée en vigueur	Adoption
9 juin 1998	Genève, 82 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1995)

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 1995, en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, ne s'appliquent qu'aux établissements industriels et aux établissements commerciaux;

Notant que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, s'appliquent aux entreprises agricoles, commerciales et non commerciales;

Notant que les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, s'appliquent à toutes les branches d'activité économique, y compris la fonction publique;

Prenant en considération tous les risques auxquels les travailleurs du secteur des services non commerciaux peuvent être exposés, et la nécessité d'assurer que ce secteur est soumis au même système d'inspection du travail ou à un système aussi efficace et impartial que celui prévu par la convention sur l'inspection du travail, 1947;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux activités dans le secteur des services non commerciaux, question qui constitue le sixième 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 l'inspection du travail, 1947,

Adopte ce vingt-deuxième jour de juin mille neuf cent quatre-vingt-quinze, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947.

### Partie I. Champ d'application, définition et application

#### *Article 1*

1. Tout Membre qui ratifie le présent protocole s'engage à étendre l'application des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947 (désignée ci-après comme «la convention»), aux activités du secteur des services non commerciaux.

2. L'expression «activités du secteur des services non commerciaux» désigne les activités de toutes les catégories d'établissements qui ne sont pas considérés comme industriels ou commerciaux aux fins de l'application de la convention.

3. Le protocole s'applique à tous les établissements qui ne relèvent pas déjà de la convention.

#### *Article 2*

1. Un Membre qui ratifie le présent protocole peut, par une déclaration annexée à son instrument de ratification, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- a) les administrations nationales (fédérales) essentielles;
- b) les forces armées, qu'il s'agisse du personnel militaire ou du personnel civil;
- c) la police et les autres services de sécurité publique;

d) les services pénitentiaires, qu'il s'agisse du personnel pénitentiaire ou des détenus quand ils travaillent;

si l'application de la convention à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance significative.

2. Avant de se prévaloir de la possibilité prévue au paragraphe 1, le Membre devra consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

3. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 devra indiquer, dans le rapport sur l'application de la convention soumis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail suivant la ratification du présent protocole les raisons de l'exclusion, et, dans la mesure du possible, prévoir d'autres dispositions d'inspection pour les catégories ainsi exclues.

Il devra indiquer dans les rapports ultérieurs les mesures qu'il pourrait avoir prises en vue d'étendre à ces catégories les dispositions du protocole.

4. Tout Membre ayant fait la déclaration visée au paragraphe 1 peut, en tout temps, la modifier ou l'annuler par une nouvelle déclaration conformément aux dispositions de cet article.

#### *Article 3*

1. Les dispositions du présent protocole doivent être mises en œuvre par voie de législation ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

2. Les mesures prises pour donner effet au présent protocole doivent être élaborées en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

## **Partie II. Dispositions particulières**

#### *Article 4*

1. Un Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des administrations nationales (fédérales) essentielles, des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique et des services pénitentiaires afin de régler les prérogatives des inspecteurs du travail telles qu'elles sont prévues à l'article 12 de la convention, en ce qui concerne:

- a) l'accès aux seuls inspecteurs dûment autorisés par les services de sécurité;
- b) l'inspection sur rendez-vous;
- c) le droit de demander communication de documents confidentiels;
- d) le droit d'emporter des documents confidentiels;
- e) le prélèvement et l'analyse des échantillons de matériaux et de substances.

2. Le Membre peut aussi prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des forces armées, ainsi que de la police et des autres services de sécurité publique afin que les prérogatives des inspecteurs du travail puissent faire l'objet de l'une ou plusieurs des limitations suivantes:

- a) restriction des inspections durant les manœuvres ou exercices;
- b) restriction ou interdiction des inspections d'unités se trouvant au front ou en service actif;
- c) restriction ou interdiction des inspections durant les périodes de tension déclarées;
- d) limitations à l'inspection des transports d'explosifs et d'armements à des fins militaires.

3. Le Membre peut en outre prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services pénitentiaires afin de permettre des restrictions aux inspections durant les périodes de tension déclarées.

4. Avant de se prévaloir de l'une ou de plusieurs des dispositions particulières prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, un Membre devra consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

#### *Article 5*

Le Membre peut prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des services de lutte contre l'incendie et des autres services de secours afin de permettre des restrictions aux inspections durant les opérations de lutte contre l'incendie, les opérations de secours ou autres opérations d'urgence. En pareils cas, l'inspection du travail devra passer en revue ces opérations périodiquement et après tout incident sérieux.

#### *Article 6*

L'inspection du travail doit être à même de donner des avis au sujet de la formulation de mesures efficaces tendant à réduire au minimum les risques durant la formation aux tâches susceptibles d'être dangereuses et de participer au contrôle de leur mise en œuvre.

### **Partie III. Dispositions finales**

#### *Article 7*

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, ce protocole entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 6 du présent protocole.

#### *Article 8*

1. Un Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de sa mise en vigueur initiale, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

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

#### *Article 9*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification du présent protocole, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

3. Le Directeur général communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes les ratifications et dénonciations du présent protocole.

#### *Article 10*

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

F

## Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)

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 19 juin 1947, en sa trentième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, 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 recommandation sur l'inspection du travail, 1923, et la convention sur l'inspection du travail, 1947,

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'inspection du travail, 1947. Considérant que la recommandation sur l'inspection du travail, 1923, et la convention sur l'inspection du travail, 1947, prévoient l'organisation de services d'inspection du travail et qu'il est désirable de compléter les dispositions qui y sont contenues par de nouvelles recommandations,

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application.

### **I. Mission préventive des services d'inspection du travail**

1. Quiconque se propose d'ouvrir un établissement industriel ou commercial ou de prendre la succession d'un tel établissement, ou de commencer à exécuter dans un tel établissement une activité que l'autorité compétente aura déclaré intéresser dans une large mesure l'application des dispositions légales dont les inspecteurs sont chargés d'assurer l'application, devra avertir au préalable le service compétent d'inspection du travail, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une autre autorité désignée.

2. Les Membres devraient prendre des dispositions d'après lesquelles les plans relatifs à des établissements nouveaux, à des installations nouvelles ou à des procédés nouveaux de fabrication pourraient être soumis, pour avis, au service compétent de l'inspection du travail à l'effet de savoir: si lesdits plans rendraient difficile ou impossible l'application de la législation nationale relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs; s'ils seraient de nature à constituer un danger pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

3. Sous réserve de tout recours qui pourrait être prévu par la législation nationale, la mise en œuvre de tous plans d'établissements nouveaux, d'installations nouvelles ou de procédés nouveaux de production, qui sont considérés par la législation nationale comme étant dangereux ou insalubres, devrait être subordonnée à l'exécution de toutes modifications ordonnées par ledit service dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des travailleurs.

## **II. Collaboration des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne la santé et la sécurité**

4. (1) Des arrangements devraient être encouragés en vue d'une collaboration entre les employeurs et les travailleurs pour améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs.

(2) Ces arrangements pourraient consister en la création de comités de sécurité ou d'organes analogues institués à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement et comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs.

5. Des représentants des travailleurs et de la direction, et plus particulièrement les membres de comités de sécurité ou d'organes analogues dans les cas où de tels comités ou de tels organes existent, devraient être autorisés à collaborer directement avec les fonctionnaires du service d'inspection du travail dans les limites et selon une méthode fixées par l'autorité compétente, lors d'investigations et notamment à l'occasion d'enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

6. La collaboration entre les fonctionnaires des services d'inspection et les organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être facilitée par l'organisation de conférences, de commissions mixtes ou d'autres organismes analogues, au sein desquels des représentants des services d'inspection du travail pourraient discuter avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs des questions concernant l'application de la législation du travail ainsi que la santé et la sécurité des travailleurs.

7. Des mesures appropriées devraient être prises pour que les employeurs et les travailleurs soient instruits de la législation du travail et des questions d'hygiène et de sécurité et puissent recevoir des conseils à ce sujet, notamment par les moyens ci-après:

- a) conférences, émissions radiodiffusées, diffusion d'affiches, de notices et de films explicatifs, résumant les dispositions légales et proposant des méthodes d'application de ces dispositions et des mesures préventives contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- b) expositions d'hygiène et de sécurité;
- c) cours sur l'hygiène et la sécurité industrielles dans des écoles techniques.

## **III. Différends du travail**

8. Les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans des différends du travail.

## **IV. Rapports annuels sur l'inspection**

9. Les rapports publiés annuellement sur les activités des services d'inspection devraient, dans la mesure où cela est possible, fournir les informations détaillées suivantes:

- a) une liste des lois et règlements dont il n'est pas fait mention dans les rapports précédents et portant sur les activités des services d'inspection;
- b) des renseignements sur les services d'inspection du travail indiquant notamment:
  - i) le nombre total des inspecteurs;
  - ii) le nombre d'inspecteurs des différentes catégories;
  - iii) le nombre des inspectrices;
  - iv) des renseignements sur la répartition géographique des services d'inspection;
- c) des statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et du nombre des personnes employées dans ces établissements, indiquant notamment:
  - i) le nombre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection;
  - ii) le nombre moyen des personnes employées dans ces établissements pendant l'année;
  - iii) des renseignements sur la classification des personnes employées, d'après les critères suivants: hommes, femmes, adolescents et enfants;

- d) des statistiques des visites d'inspection indiquant notamment:
- i) le nombre des établissements visités;
  - ii) le nombre des visites d'inspection effectuées, classifiées selon qu'elles ont été faites de jour ou de nuit;
  - iii) le nombre des personnes employées dans les établissements visités;
  - iv) le nombre des établissements visités plus d'une fois par an;
- e) des statistiques des infractions et des sanctions indiquant notamment:
- i) le nombre des infractions déferées aux autorités compétentes;
  - ii) des renseignements sur la classification des infractions d'après les dispositions légales auxquelles elles se rapportent;
  - iii) le nombre des sanctions imposées;
  - iv) des renseignements sur la nature des sanctions infligées par les autorités compétentes dans les divers cas (amende, emprisonnement, etc.);
- f) des statistiques des accidents du travail indiquant notamment le nombre des accidents du travail déclarés et des renseignements sur la classification de ces accidents:
- i) par industrie et occupation;
  - ii) d'après leur cause;
  - iii) en accidents mortels et non mortels;
- g) des statistiques des maladies professionnelles indiquant notamment:
- i) le nombre des cas de maladie professionnelle déclarés;
  - ii) des renseignements sur la classification de ces cas d'après l'industrie ou l'occupation;
  - iii) des renseignements sur la classification de ces cas d'après leurs causes ou leurs caractéristiques (nature de la maladie professionnelle, nature des substances toxiques, nature des procédés de fabrication insalubres, etc.) auxquelles la maladie professionnelle est due.

## Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)

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 19 juin 1947, en sa trentième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation de l'inspection du travail dans les entreprises minières et de transport, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que certaines de ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la recommandation sur l'inspection du travail, 1923, la convention sur l'inspection du travail, 1947, et la recommandation sur l'inspection du travail, 1947,

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947. Considérant que la convention sur l'inspection du travail, 1947, prévoit l'organisation de services d'inspection du travail et autorise l'exemption, par la législation nationale, des entreprises minières et de transport de l'application de ladite convention;

Considérant qu'il est néanmoins essentiel de prendre des mesures appropriées relatives aux entreprises minières et de transport en vue de la mise en vigueur effective des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession,



La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes aussitôt que les conditions nationales le permettront et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application:

Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail devrait soumettre les entreprises minières et de transport, telles qu'elles sont définies par l'autorité compétente, à des services d'inspection du travail appropriés en vue d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

## Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument de gouvernance – prioritaire – à jour	19 janvier 1972	Genève, 53 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1969)	53

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 1969, en sa cinquante-troisième session;

Notant les termes des conventions internationales du travail existantes concernant l'inspection du travail, telles que la convention sur l'inspection du travail, 1947, qui s'applique à l'industrie et au commerce, et la convention sur les plantations, 1958, qui s'applique à un type particulier d'entreprises agricoles;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter à présent des normes internationales sur l'inspection du travail dans l'agriculture en général;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, 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-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969:

### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes *entreprise agricole* désignent les entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant, ou toutes autres formes d'activité agricole.

2. Lorsqu'il sera nécessaire, l'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il existe, la ligne de démarcation entre l'agriculture, d'une part, et l'industrie et le commerce, d'autre part, de telle sorte qu'aucune entreprise agricole n'échappe au système national d'inspection du travail.

3. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la convention s'applique à une entreprise ou partie d'entreprise, la question sera tranchée par l'autorité compétente.

*Article 2*

Dans la présente convention, les termes *dispositions légales* comprennent, outre la législation, les sentences arbitrales et les contrats collectifs ayant force de loi et dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application.

*Article 3*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

*Article 4*

Le système d'inspection du travail dans l'agriculture s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

*Article 5*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, s'engager à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories suivantes de personnes travaillant dans des entreprises agricoles:

- a) fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b) personnes associées à la gestion d'une entreprise collective, telles que les membres d'une coopérative;
- c) membres de la famille de l'exploitant tels que définis par la législation nationale.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra par la suite communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration par laquelle il s'engage à étendre son système d'inspection du travail dans l'agriculture à une ou plusieurs des catégories de personnes énumérées au paragraphe précédent qui n'auraient pas déjà été mentionnées dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne celles des catégories de personnes énumérées au paragraphe 1 ci-dessus qui n'auraient pas fait l'objet de telles déclarations.

*Article 6*

1. Le système d'inspection du travail dans l'agriculture sera chargé:

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions concernant la durée du travail, les salaires, le repos hebdomadaire et les congés, la sécurité, l'hygiène et le bien-être, l'emploi des femmes, des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et de lui soumettre des propositions sur l'amélioration de la législation.

2. La législation nationale peut confier aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des fonctions d'assistance ou de contrôle portant sur l'application de dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille.

3. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail dans l'agriculture, celles-ci ne doivent pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

#### *Article 7*

1. Pour autant que cela est compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail dans l'agriculture sera placée sous la surveillance et le contrôle d'un organe central.

2. S'il s'agit d'un Etat fédératif, l'expression *organe central* peut désigner un organe central établi soit au niveau fédéral, soit au niveau d'une entité constituante fédérée.

3. L'inspection du travail dans l'agriculture pourra être assurée par exemple:

- a) par un organe unique d'inspection du travail, compétent pour toutes les branches de l'activité économique;
- b) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation fonctionnelle assurée par la formation adéquate des inspecteurs chargés d'exercer leurs fonctions dans l'agriculture;
- c) par un organe unique d'inspection du travail, comportant une spécialisation institutionnelle assurée par la création d'un service techniquement qualifié dont les agents exerceraient leurs fonctions dans l'agriculture;
- d) par une inspection spécialisée, chargée d'exercer ses fonctions dans l'agriculture, mais dont l'activité serait placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives, en matière d'inspection du travail, dans d'autres branches de l'activité économique, telles que l'industrie, les transports et le commerce.

#### *Article 8*

1. Le personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture doit être composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

2. Lorsque cela est conforme à la législation ou à la pratique nationales, les Membres ont la faculté d'inclure dans leur système d'inspection du travail dans l'agriculture des agents ou représentants des organisations professionnelles, dont l'action compléterait celle des fonctionnaires publics; ces agents ou représentants doivent bénéficier de garanties quant à la stabilité de leurs fonctions et être à l'abri de toute influence extérieure indue.

#### *Article 9*

1. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des agents de la fonction publique, les inspecteurs du travail dans l'agriculture seront recrutés uniquement sur la base de l'aptitude des candidats à remplir les tâches qu'ils ont à assumer.

2. Les moyens de vérifier cette aptitude doivent être déterminés par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent recevoir une formation adéquate pour l'exercice de leurs fonctions, et des mesures seront prises pour assurer, de manière appropriée, leur perfectionnement en cours d'emploi.

*Article 10*

Les femmes, aussi bien que les hommes, peuvent être désignées comme membres du personnel des services d'inspection du travail dans l'agriculture; si besoin est, des tâches spéciales pourront être assignées aux inspecteurs ou aux inspectrices, respectivement.

*Article 11*

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires pour assurer que des experts et techniciens dûment qualifiés et pouvant apporter leur concours à la solution des problèmes nécessitant des connaissances techniques collaborent au fonctionnement de l'inspection du travail dans l'agriculture, selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales.

*Article 12*

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser une coopération effective entre les services d'inspection du travail dans l'agriculture et les services gouvernementaux ou institutions publiques ou agréées qui peuvent être appelés à exercer des activités analogues.

2. Si les circonstances l'exigent, l'autorité compétente peut confier, à titre auxiliaire, certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, à des services gouvernementaux appropriés ou à des institutions publiques, ou associer auxdites fonctions de tels services ou institutions, pour autant que l'application des principes prévus par la présente convention n'en soit pas affectée.

*Article 13*

L'autorité compétente doit prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail dans l'agriculture, les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

*Article 14*

Des dispositions doivent être prises afin que le nombre des inspecteurs du travail dans l'agriculture soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection et soit fixé compte tenu:

- a) de l'importance des tâches à accomplir et, notamment:
  - i) du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des entreprises agricoles assujetties au contrôle de l'inspection;
  - ii) du nombre et de la diversité des catégories de personnes qui sont occupées dans ces entreprises;
  - iii) du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée;
- b) des moyens matériels d'exécution mis à la disposition des inspecteurs;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les visites doivent être effectuées pour être efficaces.

*Article 15*

1. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture:

- a) des bureaux d'inspection locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service, accessibles, dans la mesure du possible, à tous intéressés, et situés en des lieux choisis en fonction de la situation géographique des entreprises agricoles et des facilités de communication existantes;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail dans l'agriculture de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

#### *Article 16*

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture, munis de pièces justificatives de leurs fonctions, doivent être autorisés:

- a) à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, sur les lieux de travail assujettis au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et, notamment:
  - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur, le personnel de l'entreprise ou toute autre personne se trouvant dans l'exploitation, sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
  - ii) à demander, selon des modalités qui pourraient être définies par la législation nationale, communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail et de vie, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
  - iii) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des produits, matières et substances utilisés ou manipulés, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des produits, matières ou substances ont été prélevés et emportés à cette fin.

2. Les inspecteurs ne peuvent pas pénétrer, en vertu des alinéas *a)* ou *b)* du paragraphe précédent, dans l'habitation privée de l'exploitant d'une entreprise agricole, à moins qu'ils n'aient obtenu son accord ou qu'ils ne soient munis d'une autorisation spéciale délivrée par l'autorité compétente.

3. Les inspecteurs doivent, à l'occasion d'une visite d'inspection, informer de leur présence l'employeur ou son représentant ainsi que les travailleurs ou leurs représentants, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

#### *Article 17*

Les services d'inspection du travail dans l'agriculture doivent être associés, dans les cas et dans les conditions prévus par l'autorité compétente, au contrôle préventif des nouvelles installations, des nouvelles substances et des nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits, qui seraient susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité.

#### *Article 18*

1. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture doivent être autorisés à prendre des mesures destinées à éliminer les déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail dans les entreprises agricoles, y compris l'utilisation de substances dangereuses, et qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité.

2. Afin d'être à même de prendre de telles mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a) que soient apportées aux installations, aux locaux, aux outils, à l'équipement ou aux appareils, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité;

b) que des mesures immédiatement exécutoires, pouvant aller jusqu'à l'arrêt du travail, soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité.

3. Si la procédure envisagée au paragraphe 2 ci-dessus n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du Membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires.

4. Les déficiences constatées par l'inspecteur lors de la visite d'une entreprise, ainsi que les mesures ordonnées en application du paragraphe 2 ou sollicitées en application du paragraphe 3, doivent être portées immédiatement à l'attention de l'employeur et des représentants des travailleurs.

#### *Article 19*

1. L'inspection du travail dans l'agriculture doit être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle survenant dans le secteur agricole, dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

2. Dans la mesure du possible, les inspecteurs du travail doivent être associés à toute enquête sur place portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves, notamment lorsqu'il s'agit d'accidents ou de maladies entraînant la mort ou faisant un certain nombre de victimes.

#### *Article 20*

Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail dans l'agriculture:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté le service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant une déficience, un danger dans les procédés de travail ou une infraction aux dispositions légales, et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection à la suite d'une plainte.

#### *Article 21*

Les entreprises agricoles devront être inspectées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

#### *Article 22*

1. Les personnes qui violent ou négligent d'observer les dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture sont passibles de poursuites judiciaires ou administratives immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale peut prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable doit être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

#### *Article 23*

Si les inspecteurs du travail dans l'agriculture ne sont pas eux-mêmes habilités à intenter des poursuites, ils ont le droit de saisir directement l'autorité investie du pouvoir de les intenter, des procès-verbaux constatant des infractions aux dispositions légales.

*Article 24*

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail dans l'agriculture et pour obstruction faite auxdits inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

*Article 25*

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon les cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques sur les résultats de leurs activités dans l'agriculture.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale d'inspection et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par cette autorité; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que ladite autorité le prescrira et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

*Article 26*

1. L'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur l'activité des services d'inspection dans l'agriculture, soit sous forme d'un rapport séparé, soit comme partie de son rapport annuel général.

2. Ces rapports annuels seront publiés dans un délai raisonnable, ne dépassant en aucun cas douze mois, à partir de la fin de l'année à laquelle ils se rapportent.

3. Des copies des rapports annuels seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail dans un délai de trois mois après leur publication.

*Article 27*

Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection porteront notamment sur les sujets suivants, pour autant que ces sujets relèvent du contrôle de cette autorité:

- a) lois et règlements relevant de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- b) personnel de l'inspection du travail dans l'agriculture;
- c) statistiques des entreprises agricoles soumises au contrôle de l'inspection et nombre des personnes occupées dans ces entreprises;
- d) statistiques des visites d'inspection;
- e) statistiques des infractions commises et des sanctions infligées;
- f) statistiques des accidents du travail et de leurs causes;
- g) statistiques des maladies professionnelles et de leurs causes.

## Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 53 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1969)

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 1969, en sa cinquante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans l'agriculture, 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'inspection du travail (agriculture), 1969,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

1. Si les circonstances nationales le permettent, la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture devrait être étendue de manière à inclure une collaboration avec les services techniques compétents en vue d'aider le producteur agricole, quel que soit son statut, à améliorer son exploitation et à élever le niveau des conditions de vie et de travail des personnes qui y sont occupées.

2. Sous réserve de l'article 6, paragraphe 3, de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, l'inspection du travail dans l'agriculture pourrait également être associée à l'application des dispositions légales portant sur des questions telles que:

- a) la formation professionnelle des travailleurs;
- b) les services sociaux dans l'agriculture;
- c) les coopératives;
- d) l'obligation scolaire.

3. (1) Les fonctions des inspecteurs du travail dans l'agriculture ne devraient normalement pas comprendre la fonction d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans des différends du travail.

(2) Lorsqu'il n'existe pas, dans le secteur agricole, d'organes spéciaux chargés de la conciliation, les inspecteurs du travail dans l'agriculture pourraient être appelés, à titre transitoire, à assumer ces fonctions.

(3) Dans le cas visé au sous-paragraphe (2) ci-dessus, l'autorité compétente devrait prendre des mesures adaptées à la législation nationale et compatibles avec les ressources de l'administration du travail du pays, en vue de décharger progressivement les inspecteurs du travail des fonctions dont il s'agit, de sorte qu'ils puissent se consacrer davantage à l'inspection proprement dite des entreprises.

4. Les inspecteurs du travail dans l'agriculture devraient se familiariser avec les conditions de vie et de travail dans ce secteur d'activité; ils devraient également posséder des connaissances sur les aspects économiques et techniques du travail qui s'y effectue.

5. Les candidats à des postes supérieurs de l'inspection du travail dans l'agriculture devraient justifier de qualifications professionnelles ou académiques appropriées ou posséder une expérience approfondie acquise dans l'administration du travail.

6. Les candidats à d'autres postes de l'inspection du travail dans l'agriculture (inspecteurs adjoints, contrôleurs, etc.) devraient, si le niveau de scolarité dans le pays le permet, avoir achevé le cycle moyen d'instruction générale, complété, si possible, par une formation professionnelle technique appropriée, ou posséder une expérience suffisante, soit de l'administration du travail, soit du milieu de travail.

7. Dans les pays où l'enseignement est insuffisamment développé, les personnes nommées en qualité d'inspecteurs du travail dans l'agriculture devraient au moins avoir une certaine expérience de l'agriculture ou manifester de l'intérêt et avoir des aptitudes pour ce genre de fonction; elles devraient recevoir une formation appropriée en cours d'emploi aussi rapidement que possible.



8. L'autorité centrale de l'inspection du travail devrait remettre aux inspecteurs du travail dans l'agriculture des instructions afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs tâches d'une manière uniforme dans tout le pays.

9. Les contrôles de nuit ne devraient porter que sur les questions qui ne peuvent faire utilement l'objet de vérification de jour.

10. Le recours, dans l'agriculture, à des comités d'hygiène et de sécurité comprenant des représentants d'employeurs et de travailleurs pourrait être l'une des formes de collaboration entre les fonctionnaires du service de l'inspection du travail dans l'agriculture et les employeurs et les travailleurs, ou leurs organisations, s'il en existe.

11. L'association des services d'inspection du travail dans l'agriculture – visée à l'article 17 de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 – au contrôle préventif de nouvelles installations, de nouvelles substances et de nouveaux procédés de manipulation ou de transformation des produits susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité devrait impliquer la consultation préalable de l'inspection du travail sur:

- a) la mise en activité de ces installations, l'utilisation de ces substances et la mise en œuvre de ces procédés;
- b) les plans de toute installation où il serait fait usage de machines dangereuses ou de procédés de travail insalubres ou dangereux.

12. Les employeurs devraient mettre à la disposition des inspecteurs du travail dans l'agriculture les facilités nécessaires, y compris, le cas échéant, un local où ils pourraient s'entretenir avec les personnes occupées dans l'entreprise.

13. Les rapports annuels publiés par l'autorité centrale d'inspection pourraient, en plus des sujets visés à l'article 27 de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, traiter des sujets suivants, pour autant qu'ils relèvent de cette autorité:

- a) statistiques des différends du travail dans l'agriculture;
- b) exposé des problèmes que soulève l'application des dispositions légales et des progrès réalisés en vue de leur solution;
- c) suggestions en vue d'une amélioration des conditions de vie et de travail dans l'agriculture.

14. (1) Les Membres devraient entreprendre ou promouvoir une action éducative suivie, destinée à informer les parties intéressées, par tous les moyens appropriés, des dispositions légales et de la nécessité de leur stricte application, ainsi que des dangers qui menacent la santé ou la vie des personnes occupées dans les entreprises agricoles et des moyens les plus appropriés pour les éviter.

(2) Une telle action éducative pourrait inclure, compte tenu des conditions nationales:

- a) l'utilisation des services d'animateurs ou de moniteurs ruraux;
- b) la diffusion d'affiches, de brochures, de périodiques et de journaux;
- c) l'organisation de séances de cinéma et d'émissions radiophoniques et de télévision;
- d) l'organisation d'expositions et de démonstrations concernant l'hygiène et la sécurité;
- e) l'inclusion de questions d'hygiène et de sécurité ainsi que d'autres questions appropriées dans les programmes d'enseignement des écoles rurales et des écoles d'agriculture;
- f) l'organisation de conférences destinées aux personnes occupées dans l'agriculture et touchées par l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou l'utilisation de nouvelles matières et substances;
- g) la participation des inspecteurs du travail dans l'agriculture aux programmes d'éducation ouvrière;
- h) l'organisation de cours, de discussions et de séminaires, ainsi que de compétitions avec attribution de prix.

## 2. Autres instruments sur l'inspection du travail<sup>1</sup>

### Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 5 <sup>e</sup> session CIT (29 octobre 1923)

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 22 octobre 1923, en sa cinquième session;  
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la détermination de principes généraux pour l'inspection du travail, question inscrite à l'ordre du jour de la session;  
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,  
 adopte, ce vingt-neuvième jour d'octobre mil neuf cent vingt-trois, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'inspection du travail, 1923, à soumettre à l'examen 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:

Considérant que, parmi les méthodes et les principes d'une importance particulière et urgente pour le bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs, la Constitution de l'Organisation internationale du Travail a proclamé la nécessité que soit organisé, par chaque Etat, un service d'inspection, comprenant des femmes, afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs;

Considérant que les résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa première session en ce qui concerne certains pays placés dans des conditions spéciales impliquent la nécessité pour ces pays de créer des services d'inspection s'ils n'en possèdent pas encore;

Considérant que la nécessité d'organiser des services d'inspection devient particulièrement pressante au moment où sont mises en vigueur, par la ratification des Membres, les conventions élaborées au cours des sessions de la Conférence;

Considérant, d'autre part, que si l'institution du service d'inspection doit être incontestablement recommandée comme constituant l'un des moyens les plus efficaces d'assurer l'application des conventions et autres obligations relatives à la réglementation des conditions du travail, c'est à chacun des Membres de l'Organisation, seul responsable, dans les territoires placés sous sa souveraineté ou son autorité, de l'exécution des conventions par lui ratifiées, qu'il appartient de déterminer, suivant les conditions locales, les mesures de contrôle pouvant lui permettre d'assumer une telle responsabilité;

Considérant, toutefois, qu'afin de permettre aux Membres de profiter de l'expérience acquise en vue d'instituer ou de réorganiser leur service d'inspection, il y a intérêt à déterminer les principes généraux qui se dégagent de la pratique comme les plus propres à assurer, d'une manière égale, exacte et efficace, l'application des conventions et, plus généralement, de toutes les mesures de protection des travailleurs;

Après avoir décidé de réserver complètement à l'appréciation de chaque pays l'application de ces principes généraux à certaines formes particulières d'activité,

Et s'inspirant essentiellement de l'expérience déjà longue acquise dans l'inspection des établissements industriels,

La Conférence générale recommande à chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail de prendre en considération les principes et les règles suivants:

1. Recommandations retirées: recommandation (n° 5) sur l'inspection du travail (services d'hygiène), 1919; recommandation (n° 54) sur l'inspection (bâtiment), 1937

## I. Objet de l'inspection

1. Le service d'inspection que chaque Membre doit organiser conformément au principe énoncé au no. 9 de l'article 41 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doit avoir pour tâche essentielle d'assurer l'application des lois et règlements concernant les conditions du travail et la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession (durée du travail et des repos; travail de nuit; interdiction d'employer certaines personnes à des travaux dangereux, insalubres ou excédant leurs forces; hygiène et sécurité, etc.). Ce paragraphe se réfère à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail antérieurement à sa modification en 1946. Voir pp. 25-26. La Constitution de l'Organisation telle qu'amendée en 1946 ne contient aucune référence spécifique à l'organisation d'un service d'inspection. Voir cependant les dispositions de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

2. Dans la mesure où il apparaîtrait possible et utile de confier aux inspecteurs, en raison de la facilité du contrôle ou en raison de l'expérience que leur donne leur fonction essentielle, des tâches accessoires, variant d'ailleurs selon les préoccupations, les traditions ou les mœurs des divers pays, ces tâches peuvent leur être assignées à condition:

- a) qu'elles ne puissent en rien porter atteinte à l'accomplissement de leur fonction essentielle;
- b) qu'elles soient, autant que possible, rattachées par leur nature même à l'effort primordial de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs;
- c) qu'elles ne puissent en rien compromettre l'autorité et l'impartialité dont ils ont besoin auprès des employeurs et des travailleurs.

## II. Nature des fonctions et des pouvoirs de l'inspection

### A. Dispositions générales

3. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leur qualité, doivent avoir le droit, consacré par la loi:

- a) de visiter et inspecter à toute heure de jour et de nuit les endroits où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale et d'entrer le jour en tous endroits qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être des établissements assujettis à leur contrôle et dans leurs dépendances; étant entendu qu'avant de se retirer, et dans la mesure du possible, les inspecteurs aviseront de leur passage l'employeur ou l'un de ses représentants;
- b) d'interroger, sans témoins, le personnel attaché à l'établissement et, en vue d'accomplir leur tâche, de s'adresser pour obtenir des renseignements à toutes autres personnes dont le témoignage pourrait leur paraître nécessaire et de demander communication de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par les lois réglementant le travail.

4. Les inspecteurs doivent être tenus, soit par serment, soit par toute autre méthode conforme aux pratiques administratives ou aux mœurs de chaque pays, et sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

5. Compte tenu de l'organisation administrative et judiciaire de chaque pays, et sous réserve du contrôle hiérarchique qui pourrait paraître nécessaire, les inspecteurs doivent pouvoir saisir directement les autorités judiciaires compétentes des infractions qu'ils ont constatées. Dans les pays où cela n'est pas incompatible avec les systèmes et principes de droit, les procès-verbaux rédigés par les inspecteurs doivent faire foi en justice jusqu'à preuve contraire.

6. Dans les cas où il y aurait lieu de prendre des mesures immédiates pour rendre les installations et aménagements des locaux ou appareils conformes aux dispositions des lois et règlements, les inspecteurs doivent pouvoir formuler des injonctions (ou, lorsqu'une telle procédure ne serait pas compatible avec l'organisation administrative ou judiciaire du pays, s'adresser à l'autorité compétente pour formuler de semblables injonctions) comportant l'exécution, dans un délai déterminé, des modifications dans les installations des locaux ou appareils qui seraient nécessaires pour assurer l'application exacte et précise des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Dans les pays où les injonctions des inspecteurs ont force exécutoire, l'effet n'en doit pouvoir être suspendu que par le recours aux autorités administratives supérieures ou aux tribunaux; mais,

en tout cas, les garanties données aux employeurs contre l'arbitraire ne doivent pouvoir en rien nuire à l'exécution des mesures prescrites en vue de prévenir des périls imminents dûment constatés.

### B. Sécurité

7. Considérant que, s'il est essentiel que l'inspection soit pourvue de tous les pouvoirs légaux nécessaires à l'accomplissement de sa tâche, il importe également, pour que l'activité de l'inspection devienne de plus en plus efficace, que, suivant la tendance qui se manifeste dans les pays industriels les plus anciens et les plus expérimentés, elle s'oriente toujours davantage vers l'emploi des méthodes de sécurité les plus appropriées pour prévenir les accidents et les maladies, pour rendre le travail moins dangereux, plus salubre, plus aisé même par une intelligente compréhension, par l'éducation et la collaboration de tous les intéressés, les moyens suivants apparaissent propres à hâter en tous pays cette évolution:

- a) tous les accidents devraient être notifiés aux autorités compétentes et l'une des tâches primordiales des inspecteurs devrait consister à procéder à des enquêtes sur les accidents et en particulier sur ceux d'un caractère sérieux ou fréquent en vue d'étudier les mesures susceptibles d'en éviter le retour;
- b) les inspecteurs devraient renseigner et conseiller les chefs d'entreprise au sujet des meilleurs dispositifs types de sécurité et d'hygiène;
- c) les inspecteurs devraient encourager la collaboration des chefs d'entreprise, de leurs préposés et des travailleurs en vue d'éveiller le sens personnel de la prudence, de préconiser des mesures de sécurité et de perfectionner les dispositifs de protection;
- d) les inspecteurs devraient être associés à l'amélioration et au perfectionnement des mesures d'hygiène et de sécurité soit par l'étude permanente des méthodes techniques d'installation intérieure des ateliers, soit par des enquêtes particulières sur des problèmes d'hygiène et de sécurité, soit par toutes autres méthodes;
- e) dans les pays où l'on a estimé préférable d'avoir une organisation spéciale d'assurance et de prévention des accidents du travail, tout à fait indépendante des services de l'inspection, les agents spéciaux de cette organisation devraient s'inspirer des principes précédents.

## III. Organisation de l'inspection

### A. Organisation du personnel

8. Afin que les inspecteurs soient en contact aussi étroit que possible avec les établissements qu'ils inspectent et avec les employeurs et les travailleurs, et pour que la plus grande part possible de leur temps soit consacrée à la visite effective des établissements, il est désirable qu'ils aient leur résidence dans les districts industriels lorsque les conditions du pays le permettent.

9. Dans les pays qui sont divisés en districts d'inspection, il est désirable qu'en vue d'assurer l'uniformité de l'application de la loi dans les divers districts et pour obtenir de l'inspection le meilleur rendement, les inspecteurs de district soient placés sous la surveillance générale d'un inspecteur possédant de hautes qualités et une longue expérience. Si l'importance de l'industrie du pays est telle qu'elle exige la nomination de plus d'un inspecteur supérieur, les inspecteurs supérieurs devraient se réunir de temps à autre pour discuter les questions soulevées dans les régions soumises à leur contrôle en ce qui concerne l'application de la loi et l'amélioration des conditions du travail.

10. L'inspection devrait être placée sous le contrôle direct et exclusif d'une autorité nationale centrale; elle ne devrait pas être placée sous le contrôle ou dépendre en quelque manière d'autorités locales pour l'exercice d'aucune de ses fonctions.

11. En raison de la difficulté des questions scientifiques et techniques résultant des conditions de l'industrie moderne, en ce qui concerne l'emploi de matières dangereuses, l'enlèvement des poussières et l'évacuation des gaz nocifs, l'emploi du courant électrique, etc., il est essentiel que des experts possédant des connaissances et une expérience spéciales en matière médicale, mécanique, électrique ou autre soient employés par l'Etat pour traiter de tels problèmes.

12. Conformément au principe contenu dans l'article 41 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'inspection devrait comprendre des femmes aussi bien que des hommes. S'il est évident que, pour certaines matières et certains travaux, il convient davantage de confier l'inspection à des hommes et que, pour d'autres, il convient plutôt de la confier à des femmes, les

inspectrices devraient, en règle générale, avoir les mêmes pouvoirs et fonctions et exercer la même autorité que les inspecteurs, sous la réserve qu'elles aient l'entraînement et l'expérience nécessaires, et elles devraient avoir les mêmes droits d'être promues aux postes supérieurs. Ce paragraphe se réfère au texte de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail antérieur à sa modification en 1946. Voir pp. 25-26. La Constitution telle qu'amendée en 1946 ne contient aucune référence précise à la participation d'inspectrices au travail de l'inspection du travail. Voir cependant l'article 8 de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

### *B. Titres et formations des inspecteurs*

13. Par suite de la complexité de l'industrie moderne et du caractère des fonctions administratives qu'ils ont à exercer en vue de l'application de la loi, par suite également des relations qu'ils devront avoir avec les employeurs et les travailleurs, avec les associations d'employeurs et de travailleurs, avec les autorités locales et judiciaires, il est essentiel que les inspecteurs possèdent une expérience sérieuse au point de vue technique, qu'ils aient une bonne culture générale et que, par leurs aptitudes et leurs qualités morales, ils puissent acquérir la confiance de tous.

14. Le personnel de l'inspection doit être doté d'un statut organique qui le rende indépendant des changements de gouvernement. En vue de les soustraire à toutes influences extérieures, les inspecteurs doivent posséder une situation et recevoir une rémunération convenables. Ils ne doivent avoir aucun intérêt dans les établissements qui sont placés sous leur surveillance.

15. Avant d'être nommés définitivement, les inspecteurs devront subir une période de stage destinée à éprouver leurs qualités, à les entraîner dans leurs fonctions; et leur nomination ne pourra être rendue définitive, à la fin de cette période de stage, que s'ils ont montré les aptitudes nécessaires pour les fonctions d'inspecteur.

16. Lorsque les pays sont divisés en districts d'inspection et en particulier lorsque les industries du pays sont variées, il est désirable que les inspecteurs, en particulier pendant les premières années de leur service, soient transférés d'un district à l'autre à des intervalles de temps convenables, pour qu'ils acquièrent une expérience complète du fonctionnement de l'inspection.

### *C. Types et méthodes d'inspection*

17. Attendu que, dans un service d'inspection nationale, les visites de chaque établissement par les inspecteurs sont nécessairement plus ou moins espacées, il est essentiel:

(1)

a) que les chefs d'entreprise ou leurs représentants soient, en vertu d'un principe absolu, réputés responsables de l'observation de la loi et qu'ils puissent être poursuivis sans avertissement préalable dans le cas d'une violation délibérée de la loi, ou d'une négligence grave dans son observation; ce principe ne s'applique pas dans les cas particuliers où la loi prévoit qu'un avis doit être donné d'abord par l'inspecteur pour l'exécution de certaines mesures;

b) qu'en règle générale les visites des inspecteurs soient faites sans avertissement préalable à l'employeur;

(2) il est désirable que les dispositions appropriées soient prises par l'Etat pour que les employeurs ou leurs représentants et les travailleurs connaissent les dispositions de la loi et les mesures à prendre pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, par exemple par l'obligation imposée à l'employeur d'afficher dans l'établissement un extrait des dispositions de la loi.

18. Etant donné les différences qui existent entre les divers établissements en ce qui concerne leur étendue et leur importance et les difficultés qui peuvent résulter du fait que les établissements sont dispersés parfois dans des régions de caractère rural, il est désirable que chaque établissement soit visité par un inspecteur aux fins d'inspection générale au moins une fois par an, indépendamment des visites spéciales qui peuvent être rendues nécessaires à la suite d'une plainte particulière ou pour d'autres raisons. Il est désirable également que les établissements importants et ceux dans lesquels les aménagements ne sont pas satisfaisants au point de vue de la sécurité et de la santé des ouvriers, ainsi que les établissements dans lesquels sont effectués des travaux insalubres ou dangereux, soient visités beaucoup plus fréquemment. Il est désirable que si des irrégularités sérieuses ont été découvertes dans un établissement, il soit visité de nouveau par l'inspecteur à une date rapprochée, en vue de constater si l'irrégularité a disparu.

#### *D. Coopération des employeurs et des travailleurs*

19. Il est essentiel que toutes facilités soient accordées aux travailleurs et à leurs représentants pour signaler librement aux inspecteurs tout défaut ou infraction à la loi existant dans l'établissement dans lequel ils sont employés; que, dans la mesure du possible, il soit procédé promptement, par l'inspecteur, à une enquête au sujet d'une plainte de ce genre; que la plainte soit considérée par l'inspecteur comme absolument confidentielle et qu'aucune indication ne soit donnée à l'employeur ou à ses représentants qu'il est procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

20. En vue d'assurer une coopération entière des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations respectives, et afin d'améliorer les conditions touchant la santé et la sécurité des travailleurs, il est désirable que l'inspection consulte de temps à autre les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les meilleures dispositions à prendre à cet effet.

#### **IV. Rapports des inspecteurs**

21. Des rapports périodiques sur les résultats et l'activité du service de l'inspection devront être soumis suivant un cadre déterminé par les inspecteurs à l'autorité centrale, et ladite autorité devra présenter dans un rapport annuel publié aussi rapidement que possible et, dans tous les cas, dans un délai d'un an à partir de la fin de l'année à laquelle il se rapporte, une vue d'ensemble des renseignements fournis par les inspecteurs; l'année adoptée pour tous ces rapports devra être uniformément l'année commençant le 1<sup>er</sup> janvier.

22. Ce rapport annuel d'ensemble devra contenir une liste des lois et règlements concernant la réglementation des conditions du travail promulgués pendant l'année à laquelle ils se rapportent.

23. Devront être insérés également dans ce rapport annuel les tableaux statistiques nécessaires pour donner tous renseignements sur l'organisation et l'activité de l'inspection ainsi que sur les résultats obtenus par elle. Les renseignements fournis devront mentionner autant que possible:

- a) l'organisation et la composition du personnel du service de l'inspection;
- b) le nombre des établissements assujettis aux lois et règlements classés par groupes d'industries avec l'indication du nombre des travailleurs occupés (hommes, femmes, jeunes gens, enfants);
- c) le nombre de visites d'inspection effectuées pour chaque catégorie d'établissements avec l'indication du nombre des travailleurs occupés dans les établissements inspectés (ce nombre étant celui qui a été constaté au cours de la première visite de l'année) et du nombre des établissements qui ont été inspectés plus d'une fois au cours de l'année;
- d) le nombre et le caractère des infractions aux lois et règlements déférées aux autorités compétentes et le nombre et la nature des condamnations prononcées par les autorités compétentes;
- e) le nombre, la nature et la cause, par catégorie d'établissements, des accidents et des maladies professionnelles qui ont fait l'objet d'une déclaration.

### 3. Administration du travail<sup>2</sup>

#### Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 octobre 1980	Genève, 64 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1978)	74

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 1978, en sa soixante-quatrième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l'inspection du travail, 1947, de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l'emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l'administration du travail;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des instruments formulant des directives relatives au système d'administration du travail dans son ensemble;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; rappelant aussi l'objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d'adopter une politique d'administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d'organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d'ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal; considérant également que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à l'administration du travail: rôle, fonctions et organisation, 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-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'administration du travail, 1978:

#### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) les termes ***administration du travail*** désignent les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;

2. Convention dépassée : convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.

- b) les termes *«système d'administration du travail»* visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

#### *Article 2*

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – à des représentants d'employeurs et de travailleurs.

#### *Article 3*

Tout Membre qui ratifie la présente convention peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

#### *Article 4*

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu'un système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

#### *Article 5*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des dispositions adaptées aux conditions nationales en vue d'assurer, dans le cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ou – le cas échéant – des représentants d'employeurs et de travailleurs.

2. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales, ces dispositions devront être prises aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique.

#### *Article 6*

1. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront, selon le cas, être chargés de la préparation, de la mise en œuvre, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale du travail, ou participer à chacune de ces phases, et être, dans le cadre de l'administration publique, les instruments de la préparation et de l'application de la législation qui la concrétise.

2. Ils devront notamment, tenant compte des normes internationales du travail pertinentes:

- a) participer à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale de l'emploi selon les modalités prévues par la législation et la pratique nationales;
- b) étudier d'une manière suivie la situation des personnes qui ont un emploi, aussi bien que des personnes qui sont sans emploi ou sous-employées, au vu de la législation et de la pratique nationales relatives aux conditions de travail, d'emploi et de vie professionnelle, appeler l'attention sur les insuffisances et les abus constatés dans ce domaine et soumettre des propositions sur les moyens d'y remédier;



- c) offrir leurs services aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, en vue de favoriser, aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique, des consultations et une coopération effectives entre les autorités et organismes publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations;
- d) répondre aux demandes d'avis techniques des employeurs et des travailleurs, ainsi que de leurs organisations respectives.

#### *Article 7*

Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:

- a) les fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b) les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans le secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale;
- c) les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;
- d) les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires.

#### *Article 8*

Dans la mesure où la législation et la pratique nationales le permettent, les organes compétents au sein du système d'administration du travail devront participer à la préparation de la politique nationale dans le domaine des relations internationales du travail et à la représentation de l'Etat dans ce domaine ainsi qu'à la préparation des mesures qui doivent être prises à cet effet à l'échelon national.

#### *Article 9*

En vue d'assurer une coordination appropriée des tâches et des responsabilités du système d'administration du travail, de la manière déterminée conformément à la législation ou à la pratique nationales, le ministère du Travail ou tout autre organe semblable devra avoir les moyens de vérifier que les organismes para-étatiques chargés de certaines activités dans le domaine de l'administration du travail et les organes régionaux ou locaux auxquels de telles activités auraient été déléguées agissent conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés.

#### *Article 10*

1. Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue.

2. Ce personnel bénéficiera du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

## Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 64 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1978)

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 1978, en sa soixante-quatrième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – notamment de la convention sur l'inspection du travail, 1947, de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention sur le service de l'emploi, 1948 – qui demandent la mise en œuvre de certaines activités particulières relevant de l'administration du travail;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des instruments formulant des directives relatives au système d'administration du travail dans son ensemble;

Rappelant les termes de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; rappelant aussi l'objectif du plein emploi convenablement rémunéré, et convaincue de la nécessité d'adopter une politique d'administration du travail qui soit de nature à permettre la poursuite de cet objectif et à donner effet aux buts desdites conventions;

Reconnaissant la nécessité de respecter pleinement l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs; rappelant à cet égard les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui garantissent la liberté et les droits syndicaux et d'organisation et de négociation collective – particulièrement la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – et qui interdisent tous actes d'ingérence de la part des autorités publiques de nature à limiter ces droits ou à en entraver l'exercice légal; considérant également que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la poursuite des objectifs du progrès économique, social et culturel;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à l'administration du travail: rôle, fonctions et organisation, 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'administration du travail, 1978,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'administration du travail, 1978.

### I. Dispositions générales

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) les termes *administration du travail* désignent les activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail;
- b) les termes *système d'administration du travail* visent tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes para-étatiques et les administrations régionales ou locales ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

2. Tout Membre peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – à des représentants d'employeurs et de travailleurs.

3. Tout Membre peut considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

4. Tout Membre devrait, de façon appropriée aux conditions nationales, faire en sorte qu'une système d'administration du travail soit organisé et fonctionne de façon efficace sur son territoire, et que les tâches et les responsabilités qui lui sont assignées soient convenablement coordonnées.

## II. Fonctions du système national d'administration du travail

### *Normes du travail*

5. (1) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient – en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et selon les modalités et dans les conditions prévues par la législation ou la pratique nationales – participer activement à la préparation, au développement, à l'adoption, à l'application et au réexamen des normes du travail, y compris les lois et les règlements pertinents.

(2) Ces autorités devraient, dans les conditions permises par la législation ou la pratique nationales, offrir leurs services aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir la réglementation des conditions d'emploi par voie de négociation collective.

6. Le système d'administration du travail devrait comprendre des services d'inspection du travail.

### *Relations professionnelles*

7. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient participer à la détermination et à l'application des mesures qui peuvent être nécessaires pour assurer aux employeurs et aux travailleurs le libre exercice du droit syndical.

8. (1) Il devrait exister des programmes d'administration du travail, visant à promouvoir, à établir et à maintenir des relations professionnelles, qui, dans le respect du droit d'organisation et de négociation collective, favorisent une amélioration constante des conditions de travail et de vie professionnelle.

(2) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient contribuer à l'amélioration des relations professionnelles en créant ou en renforçant les moyens de fournir des services de consultation aux entreprises, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs qui les requièrent, selon des programmes établis sur la base de consultations avec ces organisations.

9. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire.

10. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient, en cas de conflit collectif, être en mesure de fournir, avec l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, des moyens de conciliation et de médiation adaptés aux conditions nationales.

### *Emploi*

11. (1) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient être responsables de la préparation, de l'administration, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale de l'emploi, ou participer à l'exercice de ces fonctions.

(2) Un organe central du système d'administration du travail, déterminé conformément à la législation ou à la pratique nationales, devraient être chargé de prendre les mesures d'ordre institutionnel propres à assurer la coordination des activités des divers organismes ou autorités s'occupant des divers aspects de la politique de l'emploi, ou y être étroitement associé.

12. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient coordonner les services de l'emploi, les programmes de création et de promotion de l'emploi, d'orientation et de formation professionnelles et les régimes de prestations de chômage, ou participer à une telle coordination; ils devraient également coordonner ces divers services, programmes et régimes avec la mise en œuvre de la politique générale de l'emploi, ou participer à une telle coordination.

13. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient être chargés de mettre au point des méthodes et des procédures destinées à assurer la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou – le cas échéant – des représentants d'employeurs et de travailleurs, sur les divers aspects de la politique de l'emploi ainsi que le développement de leur participation à l'application de cette politique, ou d'encourager la mise en œuvre de telles méthodes et procédures.

14. (1) Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient être responsables de la planification de la main-d'œuvre ou, lorsque cela n'est pas possible, participer au fonctionnement des organismes de planification de la main-d'œuvre, à la fois en y étant institutionnellement associés et en fournissant des conseils et des informations techniques.

(2) Lesdits organes devraient participer à la coordination et à l'intégration des plans concernant la main-d'œuvre dans la planification économique.

(3) Ils devraient encourager, avec le concours éventuel des autres autorités et des organismes publics compétents, une action concertée des employeurs et des travailleurs concernant les politiques d'emploi à court et à long terme.

15. Le système d'administration du travail devrait comprendre un service public et gratuit de l'emploi et en assurer un fonctionnement efficace.

16. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient, là où la législation ou la pratique nationales le permettent, avoir la responsabilité de la gestion de fonds publics destinés notamment à lutter contre le sous-emploi et le chômage, à assurer une répartition régionale de l'emploi mieux équilibrée ou à faciliter l'emploi de certaines catégories de travailleurs, notamment par des programmes d'emplois protégés, ou partager cette responsabilité.

17. Les organes compétents au sein du système d'administration du travail devraient, selon les modalités et dans les conditions déterminées par la législation ou la pratique nationales, participer à la mise au point de politiques et de programmes complets et concertés de mise en valeur des ressources humaines, incluant notamment l'orientation et la formation professionnelles.

#### *Recherche en matière de travail*

18. La réalisation de travaux de recherche constitue une fonction importante du système d'administration du travail qu'il devrait entreprendre lui-même et encourager en vue d'atteindre ses objectifs sociaux.

### **III. Organisation du système national d'administration du travail**

#### *Coordination*

19. Le ministère du Travail, ou tout autre organe semblable déterminé par la législation ou la pratique nationales, devrait prendre ou susciter des mesures visant à ce que le système d'administration du travail soit représenté de manière appropriée dans les organismes administratifs et consultatifs où s'effectuent la collecte des informations, les échanges de vues, la préparation et la prise des décisions et où les mesures d'application dans le domaine de la politique économique et sociale sont élaborées.

20. (1) Chacun des principaux services de l'administration du travail compétents dans les domaines mentionnés aux paragraphes 5 à 18 ci-dessus devrait soumettre des informations ou des rapports périodiques concernant ses activités au ministère du Travail ou à l'organe visé au paragraphe 19, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs.

(2) Ces informations ou rapports devraient avoir un caractère technique, comprendre des statistiques pertinentes et indiquer les difficultés rencontrées et, si possible, les résultats obtenus, de façon à permettre l'évaluation des tendances actuelles et l'évolution prévisible dans les domaines qui présentent un intérêt majeur pour l'administration du travail.

(3) Le système d'administration du travail devrait évaluer, publier et diffuser les informations de caractère général sur les questions de travail qu'il pourrait tirer de l'exercice de ses activités.

(4) Les Etats Membres devraient, en consultation avec le Bureau international du Travail, s'efforcer d'encourager la mise au point de modèles appropriés pour la publication de ces informations afin de faciliter les comparaisons à l'échelle internationale.

21. La structure du système national d'administration du travail devrait être réexaminée d'une manière constante, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

#### *Ressources et personnel*

22. (1) Des mesures appropriées devraient être prises pour que le système d'administration du travail soit doté des ressources financières nécessaires et d'un effectif suffisant de personnel convenablement qualifié pour promouvoir son efficacité.

(2) A cet égard, les ressources et effectifs devraient être fixés en tenant dûment compte:

- a) de l'importance des tâches à accomplir;
- b) des moyens matériels dont dispose le personnel;
- c) des conditions pratiques dans lesquelles les différentes tâches doivent être effectuées pour obtenir le résultat escompté.

23. (1) Les membres du personnel de l'administration du travail devraient recevoir une formation initiale et une formation complémentaire d'un niveau correspondant à leurs fonctions; il devrait exister des mécanismes permanents pour faire en sorte qu'une telle formation leur soit accessible tout au long de leur carrière.

(2) Le personnel de services spécialisés devrait posséder les qualifications particulières requises pour ces services et les moyens de vérifier ces qualifications devraient être déterminés par l'organe approprié.

24. Il conviendrait d'envisager de compléter les programmes et les moyens de formation nationaux, mentionnés au paragraphe 23 ci-dessus, par une coopération internationale organisée notamment au niveau régional, sous forme d'échanges d'expériences et d'informations, ainsi que de programmes et de moyens communs de formation et de perfectionnement.

#### *Structure interne*

25. (1) Le système d'administration du travail devrait normalement comprendre une unité administrative spécialisée pour chacune des grandes fonctions techniques que la législation nationale confie à l'administration du travail.

(2) Il pourrait, par exemple, exister des unités administratives pour des matières telles que l'élaboration des normes relatives aux conditions de travail, l'inspection du travail, les relations professionnelles, l'emploi, la planification de la main-d'œuvre et la mise en valeur des ressources humaines, les relations internationales de travail et, le cas échéant, la sécurité sociale, la législation sur le salaire minimum et les questions relatives à des catégories spécifiques de travailleurs.

#### *Services extérieurs*

26. (1) Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer l'organisation et le fonctionnement efficaces des services extérieurs de l'administration du travail.

(2) En particulier, ces mesures devraient:

- a) assurer une implantation des services extérieurs qui réponde aux besoins des diverses régions, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées étant consultées à cet effet;
- b) doter les services extérieurs du personnel, de l'équipement et des moyens de transport nécessaires pour leur permettre de s'acquitter efficacement des tâches qui leur incombent;
- c) pourvoir les services extérieurs d'instructions précises et suffisantes pour éviter que les dispositions législatives ou réglementaires ne soient interprétées différemment suivant les régions.

## Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	24 avril 1988	Genève, 71 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1985)	49

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 1985, en sa soixante et onzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les statistiques du travail, 1985.

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à régulièrement recueillir, compiler et publier des statistiques de base du travail qui devront, en tenant compte de ses ressources, progressivement s'étendre aux domaines suivants:

- a) la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible;
- b) la structure et la répartition de la population active, afin de pouvoir procéder à des analyses approfondies et de disposer de données de calage;
- c) les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) et, quand cela est approprié, les taux de salaire au temps et la durée normale du travail;
- d) la structure et la répartition des salaires;
- e) le coût de la main-d'œuvre;
- f) les indices des prix à la consommation;
- g) les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles;
- h) les lésions professionnelles et, autant que possible, les maladies professionnelles;
- i) les conflits du travail.

#### *Article 2*

Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les Membres doivent prendre en considération les normes et les directives les plus récentes établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail.

#### *Article 3*

Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques requises en vertu de la présente convention, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, lorsqu'elles existent, doivent être consultées, pour que leurs besoins soient pris en compte et que leur collaboration soit assurée.

*Article 4*

Rien dans la présente convention n'impose l'obligation de publier ou de révéler des données qui entraîneraient, d'une quelconque façon, la divulgation de renseignements relatifs à une unité statistique individuelle telle qu'une personne, un ménage, un établissement ou une entreprise.

*Article 5*

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à communiquer au Bureau international du Travail, dès que cela est réalisable, les statistiques compilées et publiées en vertu de la convention, et des informations concernant leur publication, et en particulier:

- a) les renseignements appropriés aux moyens de diffusion utilisés (titres et numéros de référence dans le cas de publications imprimées ou descriptions équivalentes dans le cas de données diffusées sous toute autre forme);
- b) les dates ou les périodes les plus récentes pour lesquelles les différentes sortes de statistiques sont disponibles et les dates de leur publication ou diffusion.

*Article 6*

Des descriptions détaillées des sources, des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés lors de la collecte et de la compilation des statistiques conformément à la présente convention doivent être:

- a) produites et mises à jour pour refléter les changements significatifs;
- b) communiquées au Bureau international du Travail dès que cela est réalisable;
- c) publiées par l'organisme national compétent.

**Partie II. Statistiques de base du travail***Article 7*

Des statistiques courantes sur la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu, et, si possible, le sous-emploi visible doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

*Article 8*

Pour pouvoir procéder à des analyses approfondies et disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition de la population active doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

*Article 9*

1. Des statistiques courantes sur les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) doivent être compilées pour toutes les catégories importantes de salariés et toutes les branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

2. Quand cela est approprié, des statistiques sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail doivent être compilées pour des professions ou des groupes de professions importants dans des branches d'activité économique importantes, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

*Article 10*

Des statistiques sur la structure et la répartition des salaires doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes.

*Article 11*

Des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre doivent être compilées pour des branches d'activité économique importantes. Ces statistiques doivent, si possible, être compatibles avec les données sur l'emploi et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) couvrant le même champ.

*Article 12*

Des indices des prix à la consommation doivent être calculés afin de mesurer les variations dans le temps des prix d'articles représentatifs des habitudes de consommation de groupes de population significatifs ou de l'ensemble de la population.

*Article 13*

Des statistiques sur les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, sur les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles doivent être compilées pour toutes les catégories et tailles de ménages privés ou de familles, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

*Article 14*

1. Des statistiques sur les lésions professionnelles doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

2. Des statistiques sur les maladies professionnelles doivent, autant que possible, être compilées pour toutes les branches d'activité économique, et de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays.

*Article 15*

Des statistiques sur les conflits du travail doivent être compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays et, si possible, pour toutes les branches d'activité économique.

**Partie III. Acceptation des obligations***Article 16*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit accepter, en vertu des obligations générales qui font l'objet de la partie I, les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'un ou plusieurs des articles de la partie II.

2. Tout Membre doit spécifier, dans sa ratification, l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il accepte les obligations découlant de la présente convention.

3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut par la suite notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'un ou plusieurs des articles de la partie II qui n'ont pas déjà été spécifiés dans sa ratification. Ces notifications auront force de ratification dès la date de leur communication.

4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention doit exposer, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux domaines couverts par les articles de la partie II pour lesquels il n'a pas accepté les obligations découlant de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet aux dispositions de la convention en ce qui concerne ces domaines.



*Article 17*

1. Tout Membre peut, dans un premier temps, limiter le champ des statistiques visées par l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il a accepté les obligations découlant de la présente convention à certaines catégories de travailleurs, certains secteurs de l'économie, certaines branches d'activité économique ou certaines régions géographiques.

2. Tout Membre qui limite le champ des statistiques en application du paragraphe 1 ci-dessus doit indiquer, 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, l'article ou les articles de la partie II auxquels s'applique cette limitation, en précisant la nature et les raisons; il doit exposer dans ses rapports ultérieurs les progrès qui ont pu être réalisés ou qu'il se propose de réaliser pour inclure d'autres catégories de travailleurs, secteurs de l'économie, branches d'activité économique et régions géographiques.

3. Après avoir consulté les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, tout Membre peut, chaque année, dans une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail dans le mois qui suit la date de la mise en vigueur initiale de la convention, apporter sur le plan technique des limitations ultérieures au champ des statistiques couvertes par l'article ou les articles de la partie II pour lesquels il a accepté les obligations découlant de la convention. Ces déclarations prendront effet une année après avoir été enregistrées. Tout Membre qui introduit de telles limitations devra fournir, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les détails mentionnés au paragraphe 2 du présent article.

*Article 18*

La présente convention révisé la convention concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.

---

## Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 71 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1985)

---

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 1985, en sa soixante et onzième session;

Reconnaissant la nécessité d'avoir des statistiques du travail fiables, à la fois dans les pays développés et les pays en développement, particulièrement pour la planification et le contrôle du progrès économique et social ainsi que pour les relations professionnelles;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938, 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 les statistiques du travail, 1985,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les statistiques du travail, 1985.

## I. Statistiques de base du travail

### *Statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi*

1. (1) Des statistiques courantes sur la population active, l'emploi, le chômage s'il y a lieu et, si possible, le sous-emploi visible devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties selon le sexe et, si possible, selon le groupe d'âge et la branche d'activité économique.

2. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme d'analyses approfondies et de disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition de la population active devraient être compilées au moins une fois tous les dix ans.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon le sexe, le groupe d'âge, le groupe de professions ou le niveau de qualification, la branche d'activité économique, la région géographique et la situation dans la profession (telle qu'employeur, personne travaillant à son propre compte, salarié, travailleur familial non rémunéré, membre d'une coopérative de producteurs).

### *Statistiques sur les salaires et la durée du travail*

3. (1) Des statistiques courantes sur les gains moyens et la durée moyenne du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et le sexe, s'il y a lieu la taille de l'établissement et la région géographique et, si possible, selon le groupe d'âge et le groupe de professions ou le niveau de qualification.

4. (1) Quand cela est approprié, des statistiques courantes sur les taux de salaire au temps et la durée normale du travail devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, s'il y a lieu, selon le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification, la taille de l'établissement et la région géographique.

5. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme d'analyses approfondies et de disposer de données de calage, des statistiques sur la structure et la répartition des salaires devraient être compilées à des intervalles réguliers, si possible une fois tous les cinq ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir:

a) des données sur les gains et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées) réparties au moins selon le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification, la branche d'activité économique, la taille de l'établissement et la région géographique;

b) des données détaillées sur la composition des gains (telles que rémunération au taux de base, majorations pour heures supplémentaires, rémunération des heures non effectuées, primes et gratifications) et la durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées);

c) des données sur la répartition des salariés selon leurs niveaux de gains et de durée du travail (heures réellement effectuées ou heures rémunérées), ventilées selon des caractéristiques importantes des salariés, telles que le sexe et le groupe d'âge.

6. (1) En vue de satisfaire aux besoins à long terme, des statistiques sur le coût de la main-d'œuvre devraient être compilées au moins une fois tous les cinq ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir des données sur le niveau et la composition du coût de la main-d'œuvre réparties selon la branche d'activité économique.

### *Indices des prix à la consommation*

7. (1) Un indice général des prix à la consommation, couvrant tous les postes de dépenses, devrait être calculé et publié pour des groupes significatifs de la population ou pour l'ensemble de la population.

(2) Des indices des prix à la consommation devraient être publiés séparément pour des postes importants de dépenses de consommation tels qu'alimentation, boissons et tabacs, habillement et chaussures, logement, combustibles et éclairage, et autres catégories significatives.

8. Les indices des prix à la consommation devraient être calculés et publiés si possible une fois par mois, mais au moins une fois tous les trois mois.

9. Les pondérations utilisées pour calculer les indices des prix à la consommation devraient être revues au moins une fois tous les dix ans et ajustées lorsque des changements significatifs dans les habitudes de consommation sont constatés.

10. Les prix utilisés pour calculer les indices des prix à la consommation devraient être représentatifs des habitudes d'achat des groupes de population intéressés (par exemple en ce qui concerne les points de vente et la nature et la qualité des articles).

#### *Statistiques sur les dépenses et les revenus des ménages*

11. (1) Des statistiques sur les dépenses des ménages ou, quand cela est approprié, les dépenses des familles et, si possible, les revenus des ménages ou, quand cela est approprié, les revenus des familles devraient être compilées au moins une fois tous les dix ans.

(2) Lesdites statistiques devraient fournir, entre autres, pour les ménages ou les familles selon le cas:

- a) des données détaillées sur les dépenses;
- b) si possible, des données détaillées sur les revenus répartis selon le niveau et la provenance;
- c) des données détaillées sur leur composition selon le sexe, le groupe d'âge et d'autres caractéristiques significatives de leurs membres;
- d) des données sur les dépenses et, si possible, sur les revenus, réparties selon la taille et la catégorie, les classes de dépenses et, si possible, les classes de revenus.

#### *Statistiques sur les lésions professionnelles et les maladies professionnelles*

12. (1) Des statistiques sur les lésions professionnelles devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, autant que possible, selon les caractéristiques significatives des salariés (par exemple le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification) et des établissements.

13. (1) Des statistiques sur les maladies professionnelles devraient, autant que possible, être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique et, autant que possible, selon les caractéristiques significatives des salariés (par exemple le sexe, le groupe d'âge, la profession ou le groupe de professions ou le niveau de qualification) et des établissements.

#### *Statistiques sur les conflits du travail*

14. (1) Des statistiques sur les conflits du travail devraient être compilées au moins une fois par an.

(2) Lesdites statistiques devraient être réparties au moins selon la branche d'activité économique.

#### *Statistiques sur la productivité*

15. Des statistiques sur la productivité devraient être progressivement développées et compilées pour des branches d'activité économique importantes.

## **II. Infrastructure statistique**

16. Aux fins de la collecte et de la compilation des statistiques du travail en application de la partie I de la présente recommandation, tout Membre devrait progressivement développer l'infrastructure statistique nationale appropriée. Les éléments principaux d'une telle infrastructure devraient inclure:

- a) une liste exhaustive et tenue à jour des établissements ou des entreprises, qui devrait répondre aux besoins des enquêtes ou des recensements, et être suffisamment détaillée pour permettre la sélection d'échantillons d'établissements ou d'entreprises;
- b) un système coordonné pour la réalisation d'enquêtes ou de recensements des établissements ou des entreprises;
- c) un dispositif permettant de réaliser, à l'échelon national, un ensemble d'enquêtes, continues et coordonnées, auprès des ménages ou des personnes;

d) l'accès, à des fins statistiques, aux sources administratives (telles que celles des services de l'emploi, des organisations de sécurité sociale ou des services de l'inspection du travail), sous réserve de garanties appropriées quant à leur utilisation confidentielle.

17. Tout Membre devrait établir des classifications types appropriées au niveau national et devrait encourager et coordonner l'application de ces classifications, autant que possible, par tous les organismes intéressés.

18. Tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires afin d'harmoniser les statistiques compilées, conformément aux dispositions de la présente recommandation, à partir de différentes sources ou par divers organismes.

19. (1) Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques prévues par la présente recommandation, les Membres devraient prendre en considération les recommandations internationales sur les statistiques du travail établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail et les recommandations pertinentes d'autres organisations internationales compétentes.

(2) Tout Membre devrait revoir et, s'il y a lieu, réviser ou mettre à jour les concepts, les définitions et les classifications utilisés lors de la compilation des statistiques du travail conformément à la présente recommandation lorsque les normes et les directives internationales pertinentes font l'objet d'une révision ou que de nouvelles normes ou directives sont établies.

20. Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés pour la collecte, la compilation et la publication des statistiques prévues par la convention sur les statistiques du travail, 1985, et par la présente recommandation, les Membres pourront solliciter l'aide du Bureau international du Travail.

## Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	26 juillet 1955	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)	11 Dénoncée: 1

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 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'inspection du travail dans les territoires non métropolitains, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947:

### *Article 1*

Des services d'inspection du travail répondant aux dispositions des articles 2 à 5 de la présente convention devront fonctionner dans les territoires non métropolitains.

### *Article 2*

Les services d'inspection du travail seront composés d'inspecteurs ayant reçu une formation appropriée.

*Article 3*

Les travailleurs et leurs représentants devront jouir de toutes facilités pour communiquer librement avec les inspecteurs.

*Article 4*

1. Les inspecteurs nommés par l'autorité compétente et munis de pièces justificatives de leur qualité seront tenus de procéder à des inspections des conditions de travail à des intervalles rapprochés.

2. Les inspecteurs seront légalement autorisés à faire usage des pouvoirs ci-après, en vue d'accomplir leurs fonctions:

- a) pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tous les établissements assujettis au contrôle de l'inspection où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale, et les inspecter;
- b) pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection;
- c) procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
  - i) interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales, ou demander des renseignements à toute autre personne dont le témoignage peut leur sembler nécessaire;
  - ii) demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
  - iii) exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
  - iv) prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

3. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra aviser de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'une telle notification risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

*Article 5*

Sous réserve des exceptions que la législation pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

*Article 6*

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement

à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 12, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

#### *Article 7*

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

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

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

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

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

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 12, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

*Article 8*

En ce qui concerne tout territoire pour lequel une déclaration spécifiant des modifications aux dispositions de la présente convention est en vigueur, les rapports annuels sur l'application de la convention indiqueront dans quelle mesure il a été réalisé un progrès quelconque qui prépare la voie à la renonciation au droit d'invoquer lesdites modifications.

*Article 9*

Lorsqu'une déclaration portant l'engagement que les dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, s'appliquent pour un territoire quelconque a été communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail conformément à l'article 30 de cette convention ou lorsqu'une déclaration d'acceptation des obligations de cette convention pour un territoire quelconque a été communiquée de cette manière conformément à l'article 31, les dispositions de la présente convention cesseront de s'appliquer pour ce territoire.

# Politique et promotion de l'emploi

<b>1. Convention de gouvernance sur la politique de l'emploi (et recommandations liées) ..</b>	<b>187</b>
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 .....	187
Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 .....	189
Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 .....	199
<b>2. Autres instruments sur la politique et la promotion de l'emploi .....</b>	<b>208</b>
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 .....	208
Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 .....	210
Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955 .....	216
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 .....	223
Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997 .....	227
Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 .....	229
Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002 .....	236
Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 .....	242
Convention (n° 2) sur le chômage, 1919 .....	246
Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 .....	247
Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948 .....	251
Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 .....	255
Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 .....	258



## 1. Convention de gouvernance sur la politique de l'emploi (et recommandations liées)

### Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument de gouvernance – prioritaire – à jour	15 juillet 1966	48 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 1964)	108

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session;

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

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

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

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

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

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

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

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

*Article 1*

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

2. Ladite politique devra tendre à garantir:

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

## Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 48 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 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'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables;

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

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

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

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

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

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

### I. Objectifs de la politique de l'emploi

1. (1) En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre 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'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 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 généraux 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 générales et sélectives à 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.

*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 généralisés, 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. Problèmes de l'emploi liés au sous-développement économique**

##### *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.

### *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 unes 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 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 envoi 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 méthodes 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 méthodes d'application

##### I. Mesures générales et sélectives à 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'acquérir 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 résulteraient pour d'autres régions, et notamment pour les régions avoisinantes.

## II. Problèmes de l'emploi liés au sous-développement économique

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) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 70 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 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'à 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 généraux 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.

## II. Politique démographique

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 défavorisés

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.

## 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 développement régional

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.

### **VIII. Programmes d'investissement public et programmes spéciaux 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 intéressés;
- 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 économique 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.

## 2. Autres instruments sur la politique et la promotion de l'emploi<sup>1</sup>

### Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	20 juin 1985	Genève, 69 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1983)	82

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<sup>er</sup> juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, et dans la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de réadaptation, le domaine d'intervention et l'organisation des services de réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux Membres concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de manière significative;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981 Année internationale des personnes handicapées, avec pour thème «pleine participation et égalité» et qu'un Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, de large portée, doit mettre sur pied des mesures efficaces, aux niveaux international et national, en vue de la réalisation des objectifs de «pleine participation» des personnes handicapées à la vie sociale et au développement et d'«égalité»;

Considérant que, par suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles normes internationales en la matière, qui tiennent compte en particulier de la nécessité d'assurer l'égalité de chances et de traitement à toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983:

1. 1) Convention mise à l'écart : convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933. 2) Recommandations retirées : recommandation (n° 1) sur le chômage, 1919; recommandation (n° 42) sur les bureaux de placement, 1933; recommandation (n° 46) sur l'élimination du recrutement, 1936; recommandation (n° 50) sur les travaux publics (collaboration internationale), 1937; recommandation (n° 51) sur les travaux publics (organisation nationale), 1937; recommandation (n° 72) sur le service de l'emploi, 1944; recommandation (n° 73) sur les travaux publics (organisation nationale), 1944.

## Partie I. Définitions et champ d'application

### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, l'expression **personne handicapée** désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

2. Aux fins de la présente convention, tout Membre devra considérer que le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.

3. Tout Membre devra appliquer les dispositions de la présente convention par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.

4. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à toutes les catégories de personnes handicapées.

## Partie II. Principes des politiques de réadaptation professionnelle et d'emploi pour les personnes handicapées

### *Article 2*

Tout Membre devra, conformément aux conditions et à la pratique nationales et en fonction de ses possibilités, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

### *Article 3*

Ladite politique devra avoir pour but de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées et de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail.

### *Article 4*

Ladite politique devra être fondée sur le principe d'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général. L'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les travailleuses handicapées devra être respectée. Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers.

### *Article 5*

Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs doivent être consultées sur la mise en œuvre de ladite politique, y compris les mesures qui doivent être prises pour promouvoir la coopération et la coordination entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de la réadaptation professionnelle. Les organisations représentatives qui sont composées de personnes handicapées ou qui s'occupent de ces personnes devront être également consultées.

### Partie III. Mesures à prendre au niveau national pour le développement des services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour les personnes handicapées

#### Article 6

Tout Membre devra, par voie de législation nationale, ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, prendre toute mesure qui peut être nécessaire pour donner effet aux articles 2, 3, 4 et 5 de la présente convention.

#### Article 7

Les autorités compétentes devront prendre des mesures en vue de fournir et d'évaluer des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement, d'emploi, et autres services connexes destinés à permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi et de progresser professionnellement; les services existants pour les travailleurs en général devront, dans tous les cas où cela est possible et approprié, être utilisés avec les adaptations nécessaires.

#### Article 8

Des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées.

#### Article 9

Tout Membre devra s'efforcer de garantir que soient formés et mis à la disposition des intéressés des conseillers en matière de réadaptation ainsi que d'autre personnel qualifié approprié chargés de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, du placement et de l'emploi des personnes handicapées.

---

## Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 69 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1983)

---

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 juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Notant les normes internationales existantes énoncées dans la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955;

Notant que depuis l'adoption de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la manière d'envisager les besoins de réadaptation, le domaine d'intervention et l'organisation des services de réadaptation, ainsi que la législation et la pratique de nombreux Membres concernant les questions couvertes par ladite recommandation ont évolué de manière significative;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé 1981 Année internationale des personnes handicapées, avec pour thème «pleine participation et égalité», et qu'un programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, de large portée, doit mettre sur pied des mesures efficaces, aux niveaux international et national, en vue de la réalisation des



objectifs de «pleine participation» des personnes handicapées à la vie sociale et au développement et «d'égalité»;

Considérant que, par suite de cette évolution, il est approprié d'adopter de nouvelles normes internationales en la matière, qui tiennent compte en particulier de la nécessité d'assurer l'égalité de chances et de traitement à toutes les catégories de personnes handicapées, dans les zones rurales aussi bien qu'urbaines, afin qu'elles puissent exercer un emploi et s'insérer dans la collectivité;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la réadaptation professionnelle, 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 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

### I. Définitions et champ d'application

1. En appliquant la présente recommandation, ainsi que la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, les Membres devraient considérer l'expression *personne handicapée* comme désignant toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

2. En appliquant la présente recommandation ainsi que la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, les Membres devraient considérer que le but de la réadaptation professionnelle, telle que définie dans cette dernière recommandation, devrait être de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, partant, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.

3. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation par des mesures appropriées aux conditions nationales et conformes à la pratique nationale.

4. Les mesures de réadaptation professionnelle devraient être accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées.

5. En planifiant et en fournissant des services tendant à assurer la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, il faudrait, autant que possible, tirer parti, le cas échéant en les adaptant, des services d'orientation et de formation professionnelles, de placement, d'emploi et des autres services connexes existants destinés aux travailleurs en général.

6. La réadaptation professionnelle devrait être entreprise aussitôt que possible. A cette fin, les systèmes de soins de santé et autres organismes responsables de la réadaptation médicale et sociale devraient coopérer de façon régulière avec les organismes responsables de la réadaptation professionnelle.

### II. Réadaptation professionnelle et possibilités d'emploi

7. Les personnes handicapées devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement en vue d'obtenir et de conserver un emploi qui dans tous les cas où cela est possible corresponde à leur choix et tienne compte de leurs aptitudes individuelles, et de leur permettre de progresser dans ledit emploi.

8. L'aide à la réadaptation professionnelle et à l'emploi des personnes handicapées devrait être accordée en veillant au respect du principe de l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses.

9. Les mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres ne devraient pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard des autres travailleurs.

10. Des mesures devraient être prises pour promouvoir des possibilités d'emploi des personnes handicapées qui respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général.

11. Outre celles qui sont énumérées dans la partie VII de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, ces mesures devraient inclure:

- a) des mesures appropriées en vue de créer des possibilités d'emploi sur le marché libre du travail, y compris des incitations financières aux employeurs afin de les encourager à assurer la formation et l'emploi ultérieur des personnes handicapées ainsi qu'adapter, dans une mesure raisonnable, les lieux de travail, l'aménagement des tâches, les outils, les machines et l'organisation du travail de manière à faciliter cette formation et cet emploi;
- b) une aide appropriée du gouvernement pour mettre sur pied divers types d'emploi protégé pour les personnes handicapées pour lesquelles un emploi libre n'est pas praticable;
- c) un encouragement aux ateliers protégés et aux ateliers de production à coopérer dans les domaines de l'organisation et de la gestion, pour améliorer la situation de l'emploi de leurs travailleurs handicapés et, lorsque cela est possible, aider à préparer ceux-ci à un emploi dans des conditions normales;
- d) une aide appropriée du gouvernement aux services de formation professionnelle, d'orientation professionnelle, d'emploi protégé et de placement des personnes handicapées, gérés par des organismes non gouvernementaux;
- e) des dispositions favorisant la création par et pour des personnes handicapées de coopératives, éventuellement ouvertes aux travailleurs en général, et leur développement;
- f) une aide appropriée du gouvernement visant à encourager l'établissement, par des personnes handicapées et pour elles, d'ateliers de production du type petite industrie, coopératif ou autre (éventuellement ouverts aux travailleurs en général) et leur développement, à condition que ces ateliers satisfassent à des normes minimales définies;
- g) la suppression, par étapes si nécessaire, des entraves ou obstacles d'ordre physique ou architectural et sur le plan des communications qui empêchent d'arriver et d'accéder aux locaux affectés à la formation et à l'emploi des personnes handicapées, comme d'y circuler; la prise en considération de normes appropriées dans les nouveaux bâtiments et installations publics;
- h) dans tous les cas où cela est possible et approprié, la promotion de moyens de transport appropriés à destination et au départ des lieux de réadaptation et de travail, compte tenu des besoins des personnes handicapées;
- i) un encouragement à la diffusion d'informations sur les exemples de cas d'insertion effective et réussie de personnes handicapées dans l'emploi;
- j) l'exemption des taxes ou autres impositions intérieures de quelque nature qu'elles soient, perçues lors de l'importation ou ultérieurement sur des articles, des matériels et des équipements de formation déterminés, nécessaires aux centres de réadaptation, aux ateliers, aux employeurs et aux personnes handicapées, et sur les aides et dispositifs déterminés nécessaires pour permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi;
- k) l'aménagement d'emplois à temps partiel et d'autres arrangements, adaptés aux capacités des différentes personnes handicapées qui ne peuvent dans l'immédiat et ne pourront peut-être jamais occuper d'emploi à plein temps;
- l) des activités de recherche et l'application possible des résultats obtenus à divers types d'invalidité, en vue de favoriser la participation des personnes handicapées à une vie active normale;
- m) une aide gouvernementale appropriée en vue d'éliminer les risques d'abus dans le cadre de la formation professionnelle et de l'emploi protégé et de faciliter le passage au marché libre de l'emploi.

12. Lors de l'élaboration de programmes tendant à l'insertion ou à la réinsertion des personnes handicapées dans la vie active et dans la société, toutes les formes de formation devraient être prises en considération; celles-ci devraient comprendre selon le cas la préparation et la formation professionnelles, la formation modulaire, la formation aux activités quotidiennes, l'alphabétisation et la formation dans d'autres domaines touchant à la réadaptation professionnelle.

13. Pour assurer l'insertion ou la réinsertion des personnes handicapées dans la vie active normale et partant dans la société, il faudrait prendre en considération le besoin de mesures spéciales de soutien incluant la fourniture d'aides, d'appareils et de services permanents aux personnes, en vue de permettre aux dites personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable et de progresser professionnellement.

14. Les mesures de réadaptation professionnelle pour les personnes handicapées devraient faire l'objet d'un contrôle de suivi en vue d'en évaluer les résultats.

### III. Participation de la collectivité

15. Les services de réadaptation professionnelle dans les zones urbaines aussi bien que rurales et dans les collectivités isolées devraient être organisés et conduits avec la plus grande participation possible de la collectivité, notamment avec celle des représentants des organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées.

16. La participation de la collectivité à l'organisation de services de réadaptation professionnelle à l'intention des personnes handicapées devrait être facilitée par une action d'information du public soigneusement planifiée en vue:

- a) d'informer les personnes handicapées, et si nécessaire leur famille, de leurs droits et de leurs possibilités dans le domaine de l'emploi;
- b) de surmonter les préjugés, les informations erronées et les attitudes qui font obstacle à l'emploi des personnes handicapées et à leur insertion ou réinsertion dans la société.

17. Les dirigeants et les groupes de la collectivité, y compris les personnes handicapées et leurs organisations, devraient coopérer avec les services publics compétents de santé, de bien-être, d'enseignement et de travail ainsi qu'avec d'autres services publics intéressés pour déterminer les besoins des personnes handicapées dans la collectivité et veiller à ce que, dans tous les cas où cela est possible, une place leur soit faite dans les activités et les services ouverts à tous.

18. Les services de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées devraient être intégrés dans le développement de la collectivité et, s'il y a lieu, bénéficier d'une aide financière, matérielle et technique.

19. Les actions engagées par les organismes bénévoles qui peuvent faire état de résultats particulièrement satisfaisants dans des activités visant à offrir des services de réadaptation professionnelle et à faciliter l'insertion et la réinsertion de personnes handicapées dans la vie active de la collectivité devraient être reconnues officiellement.

### IV. Réadaptation professionnelle dans les zones rurales

20. Des efforts particuliers devraient être consentis pour fournir des services de réadaptation professionnelle aux personnes handicapées vivant dans les régions rurales et dans les collectivités isolées au même niveau et dans les mêmes conditions que dans les régions urbaines. Le développement de ces services devrait faire partie intégrante des politiques générales de développement rural.

21. A cette fin, des mesures devraient être prises, lorsqu'il y a lieu, pour:

- a) désigner les services de réadaptation professionnelle existant dans les régions rurales ou, à défaut, les services de réadaptation professionnelle existant dans les régions urbaines, comme centres pour la formation du personnel de réadaptation qui sera affecté aux régions rurales;
- b) créer des unités mobiles de réadaptation professionnelle pour desservir les personnes handicapées vivant dans les régions rurales et pour faire office de centres de diffusion d'informations sur les possibilités de formation et d'emploi des personnes handicapées dans les régions rurales;
- c) former aux techniques de la réadaptation professionnelle les spécialistes du développement rural et du développement communautaire;
- d) fournir des prêts, des dons ou des outils et du matériel pour aider les personnes handicapées vivant dans des communautés rurales à créer et à gérer des coopératives ou à s'établir à leur propre compte dans la petite industrie, l'agriculture, l'artisanat ou d'autres activités;
- e) intégrer l'aide aux personnes handicapées dans les activités générales de développement rural existantes ou prévues;
- f) faciliter l'accès des personnes handicapées à un logement situé à distance raisonnable de leur lieu de travail.

### V. Formation du personnel

22. Outre les conseillers et les spécialistes en matière de réadaptation professionnelle, qui ont été expressément préparés à leur tâche, toutes les autres personnes s'occupant de la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et du développement de possibilités d'emploi devraient bénéficier d'une formation ou d'une orientation portant sur les questions de réadaptation.

23. Les personnes affectées à des tâches d'orientation professionnelle, de formation et de placement des travailleurs en général devraient posséder une connaissance suffisante des incapacités et de leurs effets invalidants ainsi que des services d'appui existants pour faciliter l'insertion d'une personne handicapée dans la vie sociale et économique active. Des possibilités devraient être offertes à ces personnes pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et d'étendre leur expérience dans ces domaines.

24. La formation, les qualifications et la rémunération du personnel affecté à des tâches de réadaptation et de formation professionnelles des personnes handicapées devraient être comparables à celles des personnes assumant dans le domaine de la formation professionnelle générale des tâches et des responsabilités similaires; les possibilités de carrière devraient être comparables pour ces deux groupes de spécialistes et les transferts de personnel entre la réadaptation professionnelle et la formation professionnelle générale devraient être encouragés.

25. Le personnel de la réadaptation professionnelle, des ateliers protégés et des ateliers de production devrait, dans le cadre de sa formation générale, recevoir, s'il y a lieu, une formation à la gestion d'un atelier ainsi qu'aux techniques de production et de commercialisation.

26. Lorsqu'il n'est pas possible de disposer de personnel de réadaptation professionnelle dûment formé en nombre suffisant, des mesures devraient être prises en vue de recruter et de former des aides et du personnel auxiliaire de réadaptation professionnelle. Ces aides et personnels auxiliaires ne devraient pas être employés en permanence à la place d'un personnel dûment formé. Lorsque cela est possible, des mesures devraient être prises pour poursuivre leur formation, de manière à les intégrer pleinement dans le personnel formé.

27. Lorsqu'il y a lieu, la création de centres régionaux et sous-régionaux de formation de personnel de réadaptation professionnelle devrait être encouragée.

28. Les personnes affectées à des tâches d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement et d'aide à l'emploi des personnes handicapées devraient avoir une formation et une expérience appropriées qui les sensibilisent aux problèmes et aux difficultés de motivation que les personnes handicapées peuvent rencontrer et qui, dans les limites de leurs compétences, leur permettent de répondre aux besoins en résultant.

29. Lorsqu'il y a lieu, des mesures devraient être prises pour inciter les personnes handicapées à suivre une formation au travail de réadaptation professionnelle et pour faciliter leur accès à l'emploi dans le domaine de la réadaptation.

30. Les personnes handicapées et leurs organisations devraient être consultées lors de la mise sur pied, de l'exécution et de l'évaluation de programmes de formation à l'intention du personnel de réadaptation professionnelle.

## **VI. Contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs au développement des services de réadaptation professionnelle**

31. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient adopter une politique favorisant la formation et l'occupation dans des emplois convenables des personnes handicapées, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

32. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, de concert avec les personnes handicapées et leurs organisations, devraient être à même de contribuer à la formulation des politiques concernant l'organisation et le développement des services de réadaptation professionnelle, d'effectuer des recherches et de faire des propositions tendant à l'adoption de textes législatifs dans ce domaine.

33. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, des représentants d'organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées devraient siéger dans les conseils et comités des centres de réadaptation et de formation professionnelles utilisés par les personnes handicapées qui ont à prendre des décisions sur les questions de politique générale et d'ordre technique, afin de s'assurer que les programmes de réadaptation professionnelle correspondent aux exigences des divers secteurs de l'économie.

34. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les employeurs et les représentants des travailleurs de l'entreprise devraient coopérer avec les spécialistes pour envisager les possibilités d'offrir

aux travailleurs handicapés de l'entreprise des services de réadaptation professionnelle et un changement d'affectation, et de procurer un emploi aux autres personnes handicapées.

35. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les entreprises devraient être encouragées à créer ou à gérer leurs propres services de réadaptation professionnelle, y compris divers types d'emploi protégé, en collaboration étroite avec les services de réadaptation, qu'ils soient ou non pris en charge par la collectivité.

36. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les organisations d'employeurs devraient prendre des mesures en vue de:

- a) conseiller leurs membres sur les services de réadaptation professionnelle qui pourraient être mis à la disposition des travailleurs handicapés;
- b) coopérer avec les organismes et les institutions qui favorisent la réinsertion des personnes handicapées dans la vie professionnelle active, en fournissant, par exemple, des informations sur les conditions de travail et sur les exigences afférentes aux emplois que devront exercer les personnes handicapées;
- c) conseiller leurs membres sur les aménagements qui pourraient être apportés à l'intention des travailleurs handicapés aux tâches essentielles ou aux exigences afférentes à certains emplois appropriés;
- d) inviter leurs membres à être attentifs aux effets que pourrait avoir une réorganisation des méthodes de production, de sorte que les personnes handicapées ne soient pas déplacées par inadvertance.

37. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les organisations de travailleurs devraient prendre des mesures tendant à:

- a) encourager la participation des travailleurs handicapés aux discussions dans l'atelier et dans les comités d'entreprise ou dans tout autre organe représentant les travailleurs;
- b) formuler des principes directeurs concernant la réadaptation professionnelle et la protection des travailleurs devenus handicapés à la suite d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non, et faire inclure ces principes dans les conventions collectives, les règlements, les sentences arbitrales ou autres instruments appropriés;
- c) donner des avis sur les arrangements au niveau de l'atelier qui affectent les travailleurs handicapés, y compris l'aménagement des tâches, l'organisation spéciale du travail, la formation et l'emploi à l'essai, et la fixation des normes du travail;
- d) soulever les problèmes de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées aux réunions syndicales et informer leurs membres, au moyen de publications et de colloques, des problèmes et des possibilités de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées.

## **VII. Contribution des personnes handicapées et de leurs organisations au développement des services de réadaptation professionnelle**

38. Outre la participation des personnes handicapées, de leurs représentants et de leurs organisations aux activités de réadaptation mentionnés aux paragraphes 15, 17, 30, 32 et 33 de la présente recommandation, les mesures visant à faire participer les personnes handicapées et leurs organisations au développement des services de réadaptation professionnelle devraient comprendre:

- a) des dispositions encourageant les personnes handicapées et leurs organisations à participer au développement d'activités communautaires visant à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées et favorisant ainsi leur emploi et leur insertion ou leur réinsertion dans la société;
- b) une action appropriée de la part des pouvoirs publics en vue de favoriser le développement d'organisations constituées par des personnes handicapées ou s'occupant d'elles, et leur participation aux services de réadaptation professionnelle et d'emploi, y compris des mesures visant à offrir aux personnes handicapées des programmes de formation destinés à leur permettre de défendre leur propre cause;
- c) une aide appropriée des pouvoirs publics à ces organisations en vue d'élaborer des programmes pour l'enseignement public qui donnent une image positive des capacités des personnes handicapées.

### VIII. Réadaptation professionnelle aux termes des régimes de sécurité sociale

39. En appliquant les dispositions de la présente recommandation, les Membres devraient s'inspirer également des dispositions de l'article 35 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de l'article 26 de la convention sur les prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, 1964, et de l'article 13 de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, dans la mesure où ils ne se trouvent pas liés par les obligations résultant de la ratification de ces instruments.

40. Dans tous les cas où cela est possible et approprié, les régimes de sécurité sociale devraient assurer des programmes de formation, de placement et d'emploi (y compris d'emploi protégé) et des services de réadaptation professionnelle, y compris des services de conseil en matière de réadaptation, destinés aux personnes handicapées, ou contribuer à leur organisation, à leur développement et à leur financement.

41. Ces régimes devraient également prévoir des incitations pour encourager les personnes handicapées à chercher un emploi, ainsi que des mesures qui facilitent le passage graduel vers le marché libre de l'emploi.

### IX. Coordination

42. Des mesures devraient être prises pour veiller, dans la mesure du possible, à ce que les politiques et les programmes concernant la réadaptation professionnelle soient coordonnés avec les politiques et les programmes de développement social et économique (y compris la recherche scientifique et les techniques de pointe) intéressant l'administration du travail, la politique générale et la promotion de l'emploi, la formation professionnelle, l'insertion dans la société, la sécurité sociale, les coopératives, le développement rural, les petites industries et l'artisanat, la sécurité et l'hygiène du travail, l'adaptation des méthodes et de l'organisation du travail aux besoins de l'individu et l'amélioration des conditions de travail.

---

## Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 38 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1955)

---

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 juin 1955, en sa trente-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 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 vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent cinquante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955. Considérant les problèmes nombreux et variés qui affectent les personnes atteintes d'invalidité;

Considérant que l'adaptation et la réadaptation de ces personnes sont essentielles pour leur permettre de recouvrer au maximum leurs capacités physiques et mentales et pour les rétablir dans le rôle social, professionnel et économique qu'elles peuvent jouer;

Considérant que, pour satisfaire les besoins d'emploi de chaque invalide et pour assurer la meilleure utilisation des ressources de main-d'œuvre, il importe de développer et de rétablir les capacités de travail des invalides en combinant en un processus continu et coordonné les services médicaux, psychosociaux, éducatifs, d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, ainsi que le contrôle probatoire,

La Conférence fait les recommandations suivantes:

### I. Définitions

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) les termes *adaptation et réadaptation professionnelles* désignent la phase du processus continu et coordonné d'adaptation et de réadaptation qui comporte la mise à la disposition des invalides des services propres à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi convenable, ces moyens comprenant notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif;
- b) le terme *invalide* désigne toute personne dont les chances d'obtenir et de conserver un emploi convenable sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

### II. Champ d'application de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles

2. Des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être mis à la disposition de tout invalide, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité et quel que soit son âge, à condition qu'il puisse être préparé à exercer un emploi convenable et qu'il puisse raisonnablement espérer obtenir et conserver un tel emploi.

### III. Principes et méthodes concernant l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des invalides

3. Toutes mesures nécessaires et possibles devraient être prises afin de créer ou de développer des services spécialisés d'orientation professionnelle au bénéfice des invalides qui ont besoin d'une aide pour choisir une profession ou changer de profession.

4. Les méthodes utilisées en matière d'orientation professionnelle devraient comprendre, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et selon les cas particuliers:

- a) un entretien avec un conseiller d'orientation;
- b) un examen des antécédents professionnels;
- c) un examen du rapport scolaire ou de tout autre document témoignant de la formation générale ou professionnelle reçue;
- d) un examen médical aux fins de l'orientation professionnelle;
- e) l'application de tests de capacité et d'aptitude appropriés et, s'il est opportun, d'autres tests psychologiques;
- f) l'examen de la situation personnelle et familiale de l'intéressé;
- g) la détermination des aptitudes et le développement des capacités par des expériences ou essais pratiques appropriés, ou par des moyens similaires;
- h) un examen professionnel technique, oral ou autre, toutes les fois que cela paraîtra nécessaire;
- i) la détermination des capacités physiques de l'intéressé par rapport aux exigences des diverses professions et l'appréciation des possibilités d'augmentation de ces capacités;
- j) la communication de renseignements relatifs aux possibilités d'emploi et de formation, eu égard aux qualifications professionnelles, aux capacités physiques, aux aptitudes, aux préférences et à l'expérience de l'intéressé, ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi.

5. Les principes, mesures et méthodes de formation professionnelle appliqués d'une façon générale pour la formation des personnes valides devraient être appliqués aux invalides dans la mesure où les conditions médicales et pédagogiques le permettent.

6. (1) La formation professionnelle des invalides devrait, autant que possible, mettre les intéressés en mesure d'exercer une activité économique qui leur permette d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles, compte tenu des perspectives d'emploi.

(2) A cet effet, cette formation devrait être:

- a) coordonnée avec un placement sélectif effectué, après avis médical, dans des emplois où l'invalidité affecte le moins possible l'exécution du travail ou n'est pas affectée par elle;
- b) donnée chaque fois que cela est possible et approprié, dans la profession précédemment exercée par l'invalidé ou dans une profession connexe;
- c) poursuivie jusqu'à ce que l'invalidé soit apte à travailler normalement dans des conditions d'égalité avec les travailleurs valides s'il est capable de le faire.

7. Les invalides devraient, dans toute la mesure possible, recevoir une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux.

8. (1) Des moyens spéciaux devraient être créés et développés pour la formation professionnelle des invalides qui, par suite en particulier de la nature ou de la gravité de leur invalidité, ne peuvent recevoir cette formation en compagnie de travailleurs valides.

(2) Dans tous les cas où cela est possible et approprié, ces moyens devraient comprendre entre autres:

- a) des écoles et centres de formation, y compris des internats;
- b) des cours spéciaux de courte et de longue durée en vue de la formation pour des métiers déterminés;
- c) des cours de perfectionnement pour invalides.

9. Des mesures devraient être prises pour encourager les employeurs à assumer la formation professionnelle des invalides; ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances, une assistance financière, technique, médicale ou professionnelle.

10. (1) Des mesures devraient être prises en vue de l'application de dispositions particulières pour le placement des invalides.

(2) Ces dispositions devraient assurer un placement satisfaisant grâce aux mesures suivantes:

- a) enregistrement des demandeurs d'emploi;
- b) enregistrement de leurs qualifications et de leurs antécédents professionnels, ainsi que de leurs goûts;
- c) entrevues aux fins de l'emploi;
- d) détermination, si besoin est, de leurs aptitudes physiques et professionnelles;
- e) encouragement aux employeurs à notifier à l'autorité compétente les emplois vacants;
- f) si nécessaire, prise de contact avec les employeurs en vue de leur exposer les capacités professionnelles des invalides et de procurer à ces derniers un emploi;
- g) assistance pour permettre aux invalides de bénéficier des services d'orientation ou de formation professionnelles et de tous autres services médicaux ou sociaux qui pourraient être nécessaires.

11. Des mesures de contrôle devraient être prises en vue:

- a) de vérifier si le placement dans un emploi ou le recours aux facilités de formation ou de réadaptation professionnelles se sont révélés satisfaisants et d'apprécier la valeur des principes et des méthodes sur lesquels se fondent les conseils professionnels;
- b) de supprimer, dans toute la mesure possible, les obstacles qui pourraient empêcher l'invalidé de s'adapter d'une manière satisfaisante à son travail.

#### IV. Organisation administrative

12. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés par l'autorité ou les autorités compétentes, sous la forme d'un programme continu et coordonné et, dans la mesure du possible, il devrait être fait usage des services existants d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

13. L'autorité ou les autorités compétentes devraient veiller à ce qu'un personnel suffisant et vraiment qualifié soit disponible pour s'occuper de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides, et en contrôler les résultats.



14. Le développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait en tout cas aller de pair avec le développement des services généraux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

15. Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés de façon à fournir aux invalides la possibilité de se préparer à l'exercice d'une profession pour leur propre compte dans une branche quelconque de l'économie, ainsi que d'accéder à cette profession et de la conserver.

16. La responsabilité administrative en matière d'organisation générale et de développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être:

- a) soit confiée à une seule autorité;
- b) soit assumée en commun par les autorités chargées de s'acquitter des différentes tâches prévues par le programme, l'une de ces autorités devant être spécialement chargée d'assurer la coordination.

17. (1) L'autorité ou les autorités compétentes devraient prendre toutes les dispositions nécessaires et opportunes pour assurer la collaboration et la coordination requises entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

(2) Ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances:

- a) la détermination des compétences et des obligations des institutions publiques et privées;
- b) l'octroi d'une aide financière aux institutions privées qui s'occupent effectivement de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles;
- c) la fourniture de conseils techniques aux institutions privées.

18. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être créés ou développés avec le concours de commissions consultatives représentatives instituées à l'échelon national et, s'il y a lieu, à l'échelon régional ou local.

(2) Ces commissions devraient, selon les cas, comprendre:

- a) des représentants des autorités et institutions directement intéressées à l'adaptation et à la réadaptation professionnelles;
- b) des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) des personnes particulièrement qualifiées en raison de leurs connaissances de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides et de leur intérêt pour cette question;
- d) des représentants d'organisations d'invalides.

(3) Lesdites commissions devraient être chargées de donner des avis:

- a) à l'échelon national, sur le développement de la politique et des programmes d'adaptation et de réadaptation professionnelles;
- b) à l'échelon régional ou local, sur l'application des mesures prises à l'échelon national, sur leur adaptation aux conditions régionales et locales et sur la coordination des activités régionales et locales.

19. (1) Les recherches tendant à examiner les résultats obtenus par les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles des invalides et à l'amélioration desdits services devraient être favorisées et encouragées, particulièrement par les autorités compétentes.

(2) Ces recherches devraient comporter des études générales ou spéciales sur le placement des invalides.

(3) Ces recherches devraient également comporter des travaux scientifiques sur les différentes techniques et méthodes qui sont appelées à jouer un rôle dans l'adaptation et la réadaptation professionnelles.

## **V. Mesures propres à favoriser l'utilisation par les invalides des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles**

20. Des mesures devraient être prises en vue de permettre aux invalides d'utiliser pleinement les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles mis à leur disposition et de faire en sorte qu'une autorité soit chargée d'aider personnellement chaque invalide à s'adapter ou se réadapter professionnellement dans toute la mesure possible.

21. Ces mesures devraient comprendre:

- a) la réunion et la diffusion d'informations sur les possibilités de bénéficier des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles ainsi que sur les perspectives que ces services offrent aux intéressés;
- b) l'octroi aux invalides d'une aide financière appropriée et suffisante.

22. (1) Cette aide financière devrait être accordée à n'importe quel stade du processus d'adaptation et de réadaptation professionnelles; elle devrait être conçue de façon à aider les invalides à se préparer à l'exercice de professions leur convenant, y compris des professions indépendantes, et à exercer effectivement une profession de ce genre.

(2) Elle devrait comprendre la mise à la disposition des invalides, à titre gratuit, de services d'adaptation et de réadaptation professionnelles, l'octroi d'allocations d'entretien et, au besoin, d'indemnités pour frais de transport pendant toute période de préparation professionnelle en vue de l'obtention d'un emploi, l'octroi de prêts ou de dons en espèces ou la fourniture de l'outillage et de l'équipement nécessaires, ainsi que la fourniture d'appareils de prothèse et de tous autres appareils qui s'avèreraient nécessaires.

23. Les invalides devraient avoir la possibilité d'utiliser tous les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles sans perdre pour autant le bénéfice de toutes prestations de sécurité sociale acquises à d'autres titres.

24. Les invalides qui habitent dans des régions où les perspectives d'emploi sont limitées, ou dans lesquelles les moyens de se préparer à l'exercice d'une profession sont restreints, devraient bénéficier de toutes facilités, y compris la fourniture du logement et de la nourriture, pour leur permettre de se préparer à occuper un emploi, et devraient pouvoir, s'ils le désirent, être transférés dans des régions où il existe de plus grandes possibilités d'emploi.

25. Aucune discrimination fondée sur leur invalidité ne devrait être exercée contre les invalides, y compris ceux qui reçoivent une indemnité d'invalidité, en matière de salaires et d'autres conditions de travail, si leur travail est de valeur égale à celui des travailleurs valides.

## **VI. Collaboration entre les institutions chargées des soins médicaux et de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles**

26. (1) La collaboration la plus étroite devrait exister entre les institutions chargées du traitement médical des invalides et celles qui sont chargées de leur adaptation et de leur réadaptation professionnelles; les activités de ces institutions devraient être coordonnées au maximum.

(2) Le but de cette collaboration et de cette coordination devrait être:

- a) de veiller à ce que le traitement médical et, s'il y a lieu, la fourniture d'appareils de prothèse appropriés tendent à faciliter l'emploi ultérieur des invalides intéressés et à développer leurs possibilités d'emploi;
- b) d'aider à identifier les invalides ayant besoin d'une adaptation ou d'une réadaptation professionnelles et aptes à en bénéficier;
- c) de veiller à ce que l'adaptation ou la réadaptation professionnelles soient entreprises le plus tôt possible et au moment le plus opportun;
- d) de fournir des avis médicaux, s'il y a lieu, à tous les stades de l'adaptation ou de la réadaptation professionnelles;
- e) de déterminer la capacité de travail des invalides.

27. Chaque fois qu'il est possible, et sous réserve d'un avis médical, l'adaptation et la réadaptation professionnelles devraient commencer pendant le traitement médical.

## **VII. Mesures visant à accroître les possibilités d'emploi pour les invalides**

28. Des mesures devraient être prises, en étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'accroître au maximum les possibilités d'emploi des invalides et en vue de leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi.

29. Ces mesures devraient être fondées sur les principes suivants:

- a) les invalides devraient avoir, au même titre que les personnes valides, la faculté d'accéder aux emplois pour lesquels ils sont qualifiés;
- b) les invalides devraient avoir pleine faculté d'accepter un emploi leur convenant auprès d'un employeur de leur choix;
- c) l'accent devrait être mis sur les aptitudes et les capacités de travail des intéressés et non sur leur invalidité.

30. Ces mesures devraient comprendre:

- a) des recherches tendant à analyser et à démontrer la capacité de travail des invalides;
- b) la diffusion généralisée et continue de données de fait portant en particulier sur les points suivants:
  - i) comparaison entre les invalides et les personnes valides effectuant les mêmes travaux, en ce qui concerne la production, le rendement, la fréquence des accidents et des absences et la stabilité dans l'emploi;
  - ii) méthodes de sélection du personnel fondées sur les exigences spécifiques de l'emploi;
  - iii) méthodes tendant à améliorer les conditions dans lesquelles peut s'effectuer un travail pour faciliter l'emploi des invalides, y compris les adaptations et les modifications d'outillage;
- c) des dispositions propres à épargner aux employeurs une responsabilité accrue en matière de primes d'assurance pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d) des dispositions propres à encourager les employeurs à transférer vers des emplois convenables dans leurs entreprises les travailleurs dont la capacité de travail s'est modifiée par suite d'une diminution de leur capacité physique.

31. Lorsque les conditions prévalant dans un pays et les méthodes qui y sont suivies le permettent, l'emploi des invalides devrait être favorisé par des mesures telles que:

- a) l'embauchage par les employeurs d'un pourcentage d'invalides dans des conditions permettant d'éviter le congédiement de travailleurs valides;
- b) la mise à la disposition des invalides de certains emplois réservés;
- c) la mise en œuvre de dispositions permettant à des personnes atteintes d'une invalidité grave de bénéficier de facilités d'emploi ou d'une préférence dans certaines professions considérées comme correspondant à leurs capacités;
- d) l'encouragement à la création, et l'octroi de facilités pour la gestion de coopératives d'invalides ou de toutes autres organisations similaires gérées par les invalides eux-mêmes ou en leur nom.

## VIII. Emploi protégé

32. (1) Des mesures devraient être prises par l'autorité ou les autorités compétentes, en collaboration, s'il y a lieu, avec les organisations privées intéressées, en vue de créer et de développer des facilités de formation et d'emploi protégé pour les invalides qui ne pourraient être mis en mesure d'affronter les conditions normales de concurrence sur le marché de l'emploi.

(2) Ces facilités devraient comprendre la création d'ateliers protégés et l'application des dispositions spéciales en faveur des invalides qui, pour des raisons physiques ou psychologiques, ou du fait de difficultés géographiques, ne peuvent pas se déplacer régulièrement pour se rendre à leur travail ou en revenir.

33. Les ateliers protégés devraient assurer aux invalides, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, non seulement un travail utile et rémunérateur, mais aussi des possibilités d'adaptation professionnelle et d'avancement, avec, chaque fois qu'il est possible, le transfert à un emploi normal.

34. Il conviendrait de prendre, à l'intention des invalides qui ne peuvent pas quitter leur domicile, des dispositions spéciales conçues et appliquées de façon à leur assurer, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, un travail à domicile utile et rémunérateur.

35. Dans la mesure où les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs en général sont fixés par voie législative, ces salaires et conditions d'emploi devraient s'appliquer aux invalides occupant un emploi protégé.

### IX. Dispositions spéciales en faveur des enfants et adolescents invalides

36. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles destinés aux enfants et adolescents invalides d'âge scolaire devraient être organisés et développés, en étroite coopération entre les autorités chargées de l'enseignement et l'autorité ou les autorités chargées de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

37. Les programmes d'enseignement devraient tenir compte des problèmes particuliers aux enfants et adolescents invalides et de la nécessité de leur accorder les mêmes possibilités qu'aux enfants et adolescents valides de recevoir la formation générale et professionnelle la mieux adaptée à leur âge, leurs capacités, leurs aptitudes et leurs préférences.

38. Les services destinés aux enfants et adolescents invalides devraient avoir pour objet essentiel de réduire, dans toute la mesure possible, les difficultés d'ordre professionnel et psychologique qui résultent de leur invalidité, et de leur offrir toutes possibilités de se préparer à l'emploi le mieux approprié à leurs capacités. L'utilisation de ces moyens devrait comporter une coopération entre, d'une part, les services médicaux, sociaux et pédagogiques et, d'autre part, les parents ou les personnes qui exercent la tutelle familiale sur les enfants ou adolescents invalides.

39. (1) L'instruction, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des enfants et adolescents invalides devraient être assurés dans le cadre général des services destinés aux enfants et adolescents valides, et devraient s'effectuer, chaque fois qu'il est possible et opportun, aux mêmes conditions que celles dont bénéficient ces derniers et en leur compagnie.

(2) Des dispositions spéciales devraient être prises en faveur des enfants et adolescents invalides qui ne sont pas à même, en raison de leur invalidité, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les enfants et adolescents valides et en leur compagnie, des facilités prévues pour ces derniers.

(3) Ces dispositions devraient comprendre notamment la formation pédagogique spécialisée des éducateurs.

40. Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les enfants et les adolescents chez lesquels un examen médical aura révélé des infirmités ou déficiences ou une inaptitude quelconque à l'emploi:

- a) reçoivent, aussitôt que possible, le traitement médical qui leur est nécessaire pour éliminer ou atténuer l'infirmité ou la déficience dont ils souffrent;
- b) soient encouragés à fréquenter l'école ou orientés vers des occupations susceptibles de répondre à leurs désirs et à leurs aptitudes, des possibilités de formation étant mises à leur disposition à cet effet;
- c) bénéficient d'une aide financière, s'il y a lieu, pendant la période de traitement médical, d'instruction et de formation professionnelle.

### X. Application des principes de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles

41. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être adaptés aux exigences et conditions particulières à chaque pays et être développés progressivement, conformément auxdites exigences et conditions, et selon les principes énoncés dans la présente recommandation.

(2) Ce développement progressif devrait avoir pour objectifs principaux:

- a) de démontrer et de développer les qualités professionnelles des invalides;
- b) de leur fournir, dans toute la mesure où les circonstances le permettent, des possibilités d'emploi convenables;
- c) d'éliminer, en matière de formation professionnelle ou d'emploi, toute **discrimination qui serait fondée sur l'invalidité**.

42. L'application progressive des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être favorisée, avec l'aide, s'il y est invité, du Bureau international du Travail:

- a) par l'octroi, lorsque cela est possible, d'une assistance technique consultative;
- b) par l'organisation d'un vaste échange international des expériences acquises dans chaque pays;
- c) par toute autre forme de collaboration internationale propre à faciliter l'institution et l'application de mesures conformes aux exigences et aux conditions des différents pays, y compris la formation du personnel nécessaire.

## Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	10 mai 2000	Genève, 85 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 1997)	28

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

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

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

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

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

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

Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

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

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

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

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

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

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997:

#### Article 1

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

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;

- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

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

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

#### *Article 2*

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.
2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.
3. La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.
4. Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, un Membre peut:
  - a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;
  - b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.
5. Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

#### *Article 3*

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

#### *Article 4*

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

*Article 5*

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

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

*Article 6*

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

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

*Article 7*

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

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

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

*Article 8*

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

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

*Article 9*

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

*Article 10*

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

*Article 11*

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

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

*Article 12*

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

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

*Article 13*

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

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

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

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

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

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



*Article 14*

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

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

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

*Article 15*

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

*Article 16*

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

---

## Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 85 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 1997)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997:

### I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommé «la convention») et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.

(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

3. Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

## II. Protection des travailleurs

4. Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.

5. Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 *b)* de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.

6. Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.

7. L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.

8. Les agences d'emploi privées:

- a)* ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte;
- b)* devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.

9. Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

10. Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

11. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.

12. (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats.

(2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuellement. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.

(3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.

13. Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesures pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.

14. Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.

15. En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 *b)* de l'article 1 de la convention ne devraient pas:

- a)* empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition;
- b)* limiter la mobilité professionnelle du salarié;
- c)* infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

### III. Relations entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées

16. La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en œuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.

17. Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:

- a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;
- b) des échanges d'avis de vacances de poste;
- c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;
- d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;
- e) la formation du personnel;
- f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

## Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 86 <sup>e</sup> session CIT (17 juin 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 développement des individus, des familles, des communautés et des nations;

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

Rappelant la résolution concernant la promotion des petites et moyennes entreprises, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 72<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> session, 1996;

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

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

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

Convaincue que la promotion du respect de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention concernant la

discrimination (emploi et profession), 1958, favorisera la création d'emplois de qualité dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, que la promotion du respect de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, aidera les Membres dans leurs efforts visant à l'élimination du travail des enfants;

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

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

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

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

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

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

### I. Définition, objet et champ d'application

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

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

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

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

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

## II. Cadre politique et juridique

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

- a) adopter et mettre en œuvre des politiques budgétaires, monétaires et de l'emploi propres à promouvoir un environnement économique optimal (en ce qui concerne, notamment, l'inflation, les taux d'intérêt, les taux de change, les impôts, l'emploi et la stabilité sociale);
- b) établir et mettre en œuvre des dispositions juridiques appropriées ayant trait, en particulier, aux droits de propriété, y compris la propriété intellectuelle, à l'implantation des établissements, à l'exécution des contrats et à une concurrence loyale, ainsi qu'une législation sociale et du travail adéquate;
- c) rendre l'entreprenariat plus attrayant en évitant les mesures d'ordre politique et juridique qui désavantagent ceux qui souhaitent devenir entrepreneurs.

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

(1) établir des conditions qui:

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

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

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

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

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

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

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

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

a) si la législation répond aux besoins des petites et moyennes entreprises tout en garantissant à leurs travailleurs une protection et des conditions de travail adéquates;

b) si des mesures additionnelles relatives à la protection sociale, telles que des régimes volontaires, des initiatives de type coopératif ou autres sont nécessaires;

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

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

9. En élaborant ces politiques, les Membres:

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

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

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

### III. Développement d'une culture d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

#### IV. Mise en place d'une infrastructure de service 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. Coopération internationale

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

- a) la mise au point d'approches communes pour la collecte de données comparables propres à faciliter l'élaboration de politiques;
- b) l'échange d'informations ventilées par sexe, âge et autres variables pertinentes sur les meilleures pratiques en termes de politiques et programmes pour créer des emplois et améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;
- c) la création de liens entre les institutions et organismes nationaux et internationaux qui s'occupent du développement des petites et moyennes entreprises, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter:
  - i) les échanges de personnel, d'expériences et d'idées;
  - ii) les échanges de matériels didactiques, de méthodes de formation et de matériels de référence;
  - iii) la compilation des résultats des recherches et autres données quantitatives et qualitatives, ventilés par sexe et par âge, sur les petites et moyennes entreprises et leur développement;

- iv) l'établissement de partenariats internationaux et d'alliances de petites et moyennes entreprises, d'accords de sous-traitance et d'autres liens commerciaux;
- v) le développement de nouveaux mécanismes d'échange d'informations entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sur l'expérience acquise en matière de promotion des petites et moyennes entreprises, faisant appel aux techniques modernes de l'information;
- d) des réunions internationales et groupes de discussion sur les moyens de créer des emplois en favorisant l'essor des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne l'appui à l'entrepreneuriat féminin. Des approches similaires en vue de la création d'emplois et de la promotion de l'entrepreneuriat seront utiles pour les groupes défavorisés et marginalisés;
- e) des recherches systématiques dans des contextes et des pays divers sur des facteurs clés de succès pour promouvoir des petites et moyennes entreprises qui soient à la fois efficaces et capables de créer des emplois fournissant de bonnes conditions de travail et une protection sociale adéquate;
- f) la promotion de l'accès des petites et moyennes entreprises et de leurs travailleurs aux bases de données nationales et internationales dans des domaines tels que les possibilités d'emploi, l'information sur les marchés, la législation, la technologie et les normes relatives aux produits.

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

## Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 90 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 2002)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2002, en sa quatre-vingt-dixième session;

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

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

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

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

Notant les droits et les principes inscrits dans les conventions et recommandations internationales du travail, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930; la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention concernant la discrimination (emploi et profession),

1958; la convention sur la politique de l'emploi, 1964; la convention sur l'âge minimum, 1973; la convention et la recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; la convention et la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

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

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

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

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

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

### I. Champ d'application, définition et objectifs

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

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

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

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

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

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

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

## II. Cadre politique et rôle des gouvernements

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

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

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

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

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

8. (1) Les politiques nationales devraient notamment:

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

- j)* faciliter l'accès des coopératives aux marchés;
- k)* promouvoir la diffusion d'informations sur les coopératives;
- l)* chercher à améliorer les statistiques nationales sur les coopératives en vue de leur utilisation pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de développement.

(2) Ces politiques devraient:

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

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

### III. Mise en œuvre des politiques publiques de promotion des coopératives

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### IV. Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations coopératives et relations entre elles

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

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

16. Les organisations de travailleurs devraient être encouragées à:

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

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

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

#### V. Coopération internationale

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

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

## VI. Disposition finale

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

### ANNEXE

Extrait de la déclaration sur l'identité coopérative,  
adoptée par l'assemblée générale de l'alliance coopérative internationale en 1995

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

#### *Adhésion volontaire et ouverte à tous*

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

#### *Pouvoir démocratique exercé par les membres*

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

#### *Participation économique des membres*

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

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

#### *Autonomie et indépendance*

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

#### *Education, formation et information*

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

#### *Coopération entre les coopératives*

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

#### *Engagement envers la communauté*

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

## Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 95 <sup>e</sup> session CIT (15 juin 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 cœur du mandat de l'Organisation interna-  
 tionale 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 tra-  
 vailleurs 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. Détermination 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.

### IV. Paragraphe final

23. La présente recommandation ne porte pas révision de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997; elle ne saurait non plus porter révision de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

## Convention (n° 2) sur le chômage, 1919

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	14 juillet 1921	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)	57 Dénoncées: 3

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux moyens de prévenir le chômage et de remédier à ses conséquences, question formant le deuxième point de l'ordre du jour de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le chômage, 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

Chaque Membre ratifiant la présente convention communiquera au Bureau international du Travail à des intervalles aussi courts que possible et qui ne devront pas dépasser trois mois, toute information disponible, statistique ou autre, concernant le chômage, y compris tous renseignements sur les mesures prises ou à prendre en vue de lutter contre le chômage. Toutes les fois que ce sera possible, les informations devront être recueillies de telle façon que communication puisse en être faite dans les trois mois suivant la fin de la période à laquelle elles se rapportent.

### *Article 2*

1. Chaque Membre ratifiant la présente convention devra établir un système de bureaux publics de placement gratuit placé sous le contrôle d'une autorité centrale. Des comités qui devront comprendre des représentants des patrons et des ouvriers seront nommés et consultés pour tout ce qui concerne le fonctionnement de ces bureaux.

2. Lorsque coexistent des bureaux gratuits publics et privés, des mesures devront être prises pour coordonner les opérations de ces bureaux sur un plan national.

3. Le fonctionnement des différents systèmes nationaux sera coordonné par le Bureau international du Travail, d'accord avec les pays intéressés.

### *Article 3*

Les Membres de l'Organisation internationale du Travail qui ratifieront la présente convention, et qui ont établi un système d'assurance contre le chômage, devront, dans les conditions arrêtées d'un commun accord entre les Membres intéressés, prendre des arrangements permettant à des travailleurs ressortissant à l'un de ces Membres et travaillant sur le territoire d'un autre de recevoir des indemnités d'assurance égales à celles touchées par les travailleurs ressortissant à ce deuxième Membre.

## Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	10 août 1950	San Francisco, 31 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 1948)	89 Dénoncées: 3

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à San-Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation du service de l'emploi, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommé Convention sur le service de l'emploi, 1948:

### *Article 1*

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

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

### *Article 2*

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

### *Article 3*

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

2. L'organisation du réseau:

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

i) lorsque des changements importants se sont produits dans la répartition de l'activité économique et de la population active;

ii) lorsque l'autorité compétente considère qu'un examen général est souhaitable pour apprécier l'expérience acquise au cours d'une période d'essai;

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

### *Article 4*

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

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

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

#### *Article 5*

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

#### *Article 6*

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

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

*Article 7*

Des mesures doivent être prises pour:

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

*Article 8*

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

*Article 9*

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

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

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

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

*Article 10*

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

*Article 11*

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

*Article 12*

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

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

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

*Article 13*

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

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

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

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

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

*Article 14*

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

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

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

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

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

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



## Recommandation (n<sup>o</sup> 83) sur le service de l'emploi, 1948

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	San Francisco, 31 <sup>e</sup> session CIT (09 juillet 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 l'organisation du service de l'emploi, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la recommandation sur le service de l'emploi, 1944, et la convention sur le service de l'emploi, 1948,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le service de l'emploi, 1948. Considérant que la recommandation sur le service de l'emploi, 1944, et la convention sur le service de l'emploi, 1948, prévoient l'organisation de services de l'emploi et qu'il est désirable de compléter les dispositions qui y sont contenues par de nouvelles recommandations,

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application.

### I. Organisation générale

1. Le service public et gratuit de l'emploi devrait comprendre un service central, des bureaux locaux et, s'il y a lieu, des bureaux régionaux.

2. En vue de favoriser le développement du service de l'emploi et d'assurer une administration nationale unifiée et coordonnée, devraient être prévus:

- a) la publication, par le service central, d'instructions administratives de portée nationale;
- b) l'établissement, sur le plan national, de normes minima relatives aux questions de personnel et à l'organisation matérielle des bureaux du service de l'emploi;
- c) un financement satisfaisant du service, par le gouvernement;
- d) des rapports périodiques adressés par les organes subordonnés aux organes supérieurs;
- e) une inspection nationale des bureaux régionaux et locaux;
- f) des conférences périodiques réunissant les agents des services centraux, régionaux et locaux, y compris le personnel d'inspection.

3. Des dispositions appropriées devraient être prises par le service de l'emploi pour réaliser, dans toute la mesure nécessaire, une collaboration avec les représentants des employeurs et des travailleurs et avec tous organismes chargés d'étudier les problèmes d'emploi particuliers à certaines régions, entreprises, industries ou à certains groupes d'industries.

4. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour développer dans le cadre général du service de l'emploi:

- a) des bureaux de l'emploi distincts spécialement destinés à pourvoir aux besoins des employeurs et des travailleurs appartenant à des industries ou professions particulières, dans les cas où la nature, l'importance de l'industrie ou de la profession, ou tout autre facteur spécial, justifieraient l'existence de tels bureaux distincts; cette disposition pourrait s'appliquer, par exemple, aux entreprises portuaires, à la marine marchande, à la construction et aux travaux du génie civil, à l'agriculture et à l'industrie forestière, aux services domestiques;

- b) des dispositions particulières pour le placement:
  - i) des adolescents;
  - ii) des invalides;
  - iii) des techniciens, des travailleurs intellectuels, des employés et du personnel de cadre;
- c) un système approprié pour le placement des femmes en fonction de leurs qualifications professionnelles et de leur capacité physique.

## II. Informations sur le marché de l'emploi

5. Le service de l'emploi devrait recueillir des informations sur le marché de l'emploi, concernant notamment les points suivants:

- a) besoins présents et futurs de main-d'œuvre (y compris des données sur le nombre et les catégories de travailleurs nécessaires, classés par industrie, profession ou région);
- b) disponibilités présentes et futures en main-d'œuvre (y compris des données sur le nombre, l'âge et le sexe, les qualifications, la profession, l'industrie et le lieu de résidence des travailleurs et sur le nombre, la répartition géographique et les caractéristiques des demandeurs d'emploi).

6. Le service de l'emploi devrait procéder à des études générales ou spéciales sur des questions telles que:

- a) les causes et l'incidence du chômage, y compris le chômage technologique;
- b) le placement de catégories particulières de demandeurs d'emploi, comme les invalides ou les adolescents;
- c) les facteurs affectant le niveau et la nature de l'emploi;
- d) la régularisation de l'emploi;
- e) l'orientation professionnelle en relation avec le placement;
- f) l'analyse des métiers et professions;
- g) d'autres aspects de l'organisation du marché de l'emploi.

7. Ces informations devraient être recueillies par un personnel convenablement formé et qualifié, au besoin en coopération avec d'autres organismes publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

8. Les méthodes utilisées pour recueillir et analyser ces informations devraient comprendre, autant que les circonstances le permettent et le justifient:

- a) des enquêtes directes auprès des organismes spécialement informés de ces questions, par exemple d'autres services publics, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des entreprises publiques ou privées et des commissions paritaires;
- b) une coopération avec l'inspection du travail et les services d'assurance-chômage et d'assistance-chômage;
- c) des rapports périodiques sur les questions qui ont une incidence particulière sur le marché de l'emploi;
- d) des enquêtes sur certaines questions particulières, des travaux de recherche et d'analyse effectués par le service de l'emploi.

## III. Estimation des besoins et ressources en main-d'œuvre

9. Afin de faciliter la meilleure organisation possible du marché de l'emploi, comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives, une estimation annuelle et nationale des besoins et des ressources en main-d'œuvre devrait être établie aussitôt que possible en tant qu'élément d'une étude générale de la situation économique.

10. Cette estimation devrait être établie par le service de l'emploi et, s'il y a lieu, en collaboration avec d'autres services publics.

11. L'estimation des besoins et des ressources en main-d'œuvre devrait comprendre des données précises sur les prévisions concernant le volume et la répartition de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

#### IV. Orientation des travailleurs vers les emplois disponibles

12. Le service de l'emploi devrait:

- a) observer une stricte neutralité lorsqu'il s'agit d'emplois disponibles dans un établissement où il existe un conflit du travail affectant ces emplois;
- b) s'abstenir de diriger les travailleurs vers des emplois qui comportent des salaires ou d'autres conditions de travail inférieurs aux normes fixées par la législation, les conventions collectives ou la pratique;
- c) en dirigeant les travailleurs vers des emplois, s'abstenir d'appliquer lui-même, aux demandeurs d'emploi, des mesures discriminatoires fondées sur des considérations de race, de couleur, de sexe ou de croyance.

13. Le service de l'emploi devrait être tenu de fournir aux demandeurs d'emploi tous renseignements utiles concernant l'emploi qui leur est offert, y compris des renseignements sur les points mentionnés au paragraphe précédent.

#### V. Mobilité des travailleurs

14. En vue de faciliter la mobilité des travailleurs nécessaires pour atteindre et maintenir la production et l'emploi maxima, le service de l'emploi devrait prendre les mesures indiquées aux paragraphes 15 à 20 ci-dessous.

15. Les informations les plus complètes et les plus exactes sur les possibilités d'emploi et les conditions de travail dans d'autres professions et régions, et sur les conditions de vie dans ces régions (y compris les disponibilités en logements convenables) devraient être réunies et diffusées.

16. Les travailleurs devraient recevoir des renseignements et des conseils propres à surmonter les objections que provoquerait, de leur part, un changement de profession ou de résidence.

17. (1) Le service de l'emploi devrait écarter les obstacles d'ordre économique aux transferts géographiques considérés comme nécessaires, par des mesures telles qu'une aide financière.

(2) Une telle assistance devrait être accordée, dans les cas autorisés par le service, pour les déplacements effectués par son intermédiaire ou avec son approbation, notamment s'il n'existe pas d'autres dispositions prévoyant que les frais supplémentaires entraînés par le déplacement seront couverts autrement que par le travailleur.

(3) Le montant de cette aide devrait être adapté aux circonstances nationales et aux situations individuelles.

18. Le service de l'emploi devrait aider les autorités compétentes en matière d'assurance-chômage ou d'assistance-chômage à définir et interpréter les conditions dans lesquelles un emploi disponible dans une profession autre que la profession normale du chômeur, ou qui l'oblige à changer de résidence, devrait être considéré comme convenable.

19. Le service de l'emploi devrait aider les autorités compétentes à établir et développer les programmes des cours de formation ou de réadaptation professionnelles (y compris l'apprentissage, la formation complémentaire et les cours de perfectionnement), à choisir les personnes qui suivront ces cours et à pourvoir au placement des personnes qui les ont terminés.

#### VI. Dispositions diverses

20. (1) Le service de l'emploi devrait coopérer avec d'autres institutions publiques ou privées intéressées aux problèmes de l'emploi.

(2) A cette fin, le service devrait être consulté et son avis pris en considération par tout organisme de coordination intéressé dans l'élaboration des principes et des méthodes applicables à des questions telles que:

- a) la distribution géographique de l'industrie;
- b) les travaux publics et les investissements publics;
- c) les progrès techniques dans leurs rapports avec la production et l'emploi;
- d) les migrations;

- e) le logement;
- f) la création de services sociaux tels que soins médicaux, écoles et facilités de loisirs;
- g) l'organisation et la planification intéressant l'ensemble de la collectivité et de nature à influencer sur les possibilités d'emploi.

21. En vue de développer l'utilisation du service de l'emploi et permettre à celui-ci de s'acquitter efficacement de ses fonctions, le service devrait prendre les mesures indiquées aux paragraphes 22 à 25 ci-dessous.

22. (1) Des efforts constants devraient être entrepris pour encourager les demandeurs d'emploi ou les personnes recherchant des travailleurs à utiliser pleinement, sur une base volontaire, les renseignements et facilités que fournit le service de l'emploi.

(2) Ces efforts devraient comporter l'utilisation du film, de la radiodiffusion et de toute autre méthode d'information générale et de communication avec le public en vue de faire mieux connaître et apprécier, en particulier parmi les employeurs et les travailleurs et leurs organisations, le rôle essentiel que joue le service dans l'organisation de l'emploi, et les avantages résultant, pour les travailleurs, les employeurs et la nation, de la plus complète utilisation du service de l'emploi.

23. Les travailleurs qui demandent une prestation d'assurance-chômage ou d'assistance-chômage et, dans la mesure du possible, les personnes qui terminent des cours de formation professionnelle assurés par un système public, ou subventionnés par l'Etat devraient être tenus de s'inscrire, en vue de leur placement, auprès du service de l'emploi.

24. Des efforts particuliers devraient être déployés pour encourager les adolescents et, dans la mesure du possible, toutes les personnes qui recherchent un emploi pour la première fois à s'inscrire et à se présenter pour un entretien en vue de leur placement.

25. Les employeurs, y compris les chefs d'entreprises publiques ou semi publiques, devraient être encouragés à notifier au service les vacances d'emploi.

26. Des efforts systématiques devraient être faits en vue d'accroître l'efficacité du service de l'emploi de telle manière que l'existence de bureaux privés ne se justifie plus pour aucune branche professionnelle, sauf dans le cas où l'autorité compétente estime que, pour des raisons particulières, l'existence de tels bureaux est désirable ou essentielle.

## VII. Coopération internationale entre les services de l'emploi

27. (1) La coopération internationale entre les services de l'emploi devrait comporter, autant qu'il est utile et possible, et, s'il y est invité, avec l'aide du Bureau international du Travail:

- a) l'échange systématique, sur une base bilatérale, régionale ou multilatérale, des informations recueillies et de l'expérience acquise sur la politique du service de l'emploi et sur les méthodes adoptées;
- b) l'organisation de conférences techniques bilatérales, régionales ou multilatérales sur les questions relevant du service de l'emploi.

(2) Pour faciliter tout déplacement de travailleurs agréé conformément à l'article 6 b) iv) de la convention, les services de l'emploi, sur la demande de l'autorité nationale qui les contrôle, et en collaboration éventuellement avec le Bureau international du Travail, devraient:

- a) recueillir, le cas échéant, en collaboration avec d'autres institutions ou organisations, les données relatives aux offres ou demandes d'emploi qui ne peuvent être satisfaites sur le plan national, en vue de promouvoir l'immigration ou l'émigration de travailleurs pouvant satisfaire, autant que possible, lesdites offres ou demandes d'emploi;
- b) coopérer avec d'autres autorités compétentes, nationales ou étrangères, dans la préparation et l'application des accords intergouvernementaux, bilatéraux, régionaux ou multilatéraux en matière de migrations.

## Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	18 juillet 1951	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 <sup>er</sup> juillet 1949)	42 Dénoncées: 18

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 bureaux de placement payants, 1933, adoptée par la Conférence à sa dix-septième session, question qui est comprise dans le dixième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, qui compléterait la Convention sur le service de l'emploi, 1948, laquelle prévoit que tout Membre pour lequel la convention est en vigueur doit maintenir ou assurer le maintien d'un service public et gratuit de l'emploi,

Considérant qu'un tel service doit être à la portée de toutes les catégories de travailleurs, adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949:

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, l'expression **bureau de placement payant** désigne:
  - a) les bureaux de placement à fin lucrative, c'est-à-dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect; cette définition ne s'applique pas aux journaux ou autres publications, sauf à ceux dont l'objet exclusif ou principal est d'agir comme intermédiaire entre employeurs et travailleurs;
  - b) les bureaux de placement à fin non lucrative, c'est-à-dire les services de placement des sociétés, institutions, agences ou autres organisations qui, tout en ne poursuivant pas un profit matériel, perçoivent de l'employeur ou du travailleur, pour lesdits services, un droit d'entrée, une cotisation ou une rémunération quelconque.
2. La présente convention ne s'applique pas au placement des marins.

#### *Article 2*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans son instrument de ratification s'il accepte les dispositions de la Partie II, prévoyant la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement, ou les dispositions de la Partie III, prévoyant la réglementation des bureaux de placement payants, y compris les bureaux de placement à fin lucrative.

2. Tout Membre qui accepte les dispositions de la Partie III de la convention peut ultérieurement notifier au Directeur général qu'il accepte les dispositions de la Partie II; à partir de la date d'enregistrement d'une telle notification par le Directeur général, les dispositions de la Partie III de la convention cesseront de porter effet à l'égard dudit Membre et les dispositions de la Partie II lui deviendront applicables.

## Partie II. Suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et réglementation des autres bureaux de placement

### Article 3

1. Les bureaux de placement payants à fin lucrative, visés au paragraphe 1 *a)* de l'article 1, seront supprimés dans un délai limité dont la durée sera spécifiée par l'autorité compétente.
2. Cette suppression ne pourra avoir lieu tant qu'un service public de l'emploi ne sera pas établi.
3. L'autorité compétente peut prescrire des délais différents pour la suppression des bureaux qui s'occupent du placement de catégories différentes de personnes.

### Article 4

1. Pendant le délai précédant leur suppression, les bureaux de placement payants à fin lucrative:
  - a)* seront soumis au contrôle de l'autorité compétente;
  - b)* ne pourront prélever que les taxes et frais dont le tarif aura été, soit soumis à cette autorité et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité.
2. Ce contrôle tendra spécialement à éliminer tous les abus concernant le fonctionnement des bureaux de placement payants à fin lucrative.
3. A cet effet, l'autorité compétente devra consulter, par des moyens appropriés, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

### Article 5

1. Des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 3 de la présente convention seront accordées exceptionnellement par l'autorité compétente à l'égard des catégories de personnes, définies de façon précise par la législation nationale, au placement desquelles il ne saurait être convenablement pourvu dans le cadre du service public de l'emploi, mais seulement après consultation, par les moyens appropriés, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.
2. Tout bureau de placement payant auquel une dérogation est accordée en vertu du présent article:
  - a)* sera soumis au contrôle de l'autorité compétente;
  - b)* devra posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente;
  - c)* ne pourra prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif qui sera, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité;
  - d)* ne pourra, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'il y est autorisé par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

### Article 6

- Les bureaux de placement payant à fin non lucrative visés au paragraphe 1 *b)* de l'article 1:
- a)* devront posséder une autorisation de l'autorité compétente et seront soumis au contrôle de ladite autorité;
  - b)* ne pourront prélever une rémunération supérieure au tarif qui sera, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité en tenant strictement compte des frais engagés;
  - c)* ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils y sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

### Article 7

L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que les bureaux de placement non payants effectuent leurs opérations à titre gratuit.

*Article 8*

Des sanctions pénales appropriées, comprenant le retrait, s'il y a lieu, de la licence ou de l'autorisation prévue par la convention seront prescrites à l'égard, soit de toute infraction aux dispositions de la présente partie de la convention, soit aux prescriptions de la législation leur faisant porter effet.

*Article 9*

Les rapports annuels prévus par l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail donneront tous les renseignements nécessaires sur les dérogations accordées en vertu de l'article 5, et plus particulièrement des informations sur le nombre des bureaux qui bénéficient de dérogations et l'étendue de leurs activités, les raisons qui motivent les dérogations et les mesures adoptées par l'autorité compétente pour contrôler l'activité desdits bureaux.

**Partie III. Réglementation des bureaux de placement payants***Article 10*

Les bureaux de placement payants à fin lucrative visés au paragraphe 1 *a)* de l'article 1:

- a)* seront soumis au contrôle de l'autorité compétente;
- b)* devront posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente;
- c)* ne pourront prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif qui aura été, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité;
- d)* ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils y sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

*Article 11*

Les bureaux de placement payants à fin non lucrative visés au paragraphe 1 *b)* de l'article 1:

- a)* devront posséder une autorisation de l'autorité compétente et seront soumis au contrôle de ladite autorité;
- b)* ne pourront prélever une rémunération supérieure au tarif qui sera, soit soumis à l'autorité compétente et approuvé par elle, soit déterminé par ladite autorité, en tenant strictement compte des frais engagés;
- c)* ne pourront, soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'ils y sont autorisés par l'autorité compétente et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

*Article 12*

L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour s'assurer que les bureaux de placement non payants effectuent leurs opérations à titre gratuit.

*Article 13*

Des sanctions pénales appropriées, comprenant le retrait, s'il y a lieu, de la licence ou de l'autorisation prévues par la convention, seront prescrites à l'égard de toute infraction soit aux dispositions de la présente partie de la convention, soit aux prescriptions de la législation leur faisant porter effet.

*Article 14*

Les rapports annuels prévus par l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail donneront tous les renseignements nécessaires sur les mesures prises par l'autorité compétente pour contrôler les opérations des bureaux de placement payants, y compris, en particulier, les bureaux à fin lucrative.

## Partie IV. Dispositions diverses

### Article 15

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

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

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

---

## Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'information	Philadelphie, 26 <sup>e</sup> session CIT (12 mai 1944)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Philadelphie par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 20 avril 1944, en sa vingt-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation de l'emploi au cours de la transition de la guerre à la paix, question qui constitue le troisième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce douzième jour de mai mil neuf cent quarante-quatre, la recommandation suivante, qui sera dénommée Recommandation sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944:

Considérant qu'un des objectifs primordiaux de l'Organisation internationale du Travail est de promouvoir le plein emploi des travailleurs en vue de satisfaire les besoins vitaux des populations et, en général, d'élever le niveau de vie dans le monde entier;

Considérant que, pour réaliser le plein emploi, il est nécessaire que les mesures économiques d'où résultent les possibilités de travail s'accompagnent d'une organisation adéquate susceptible d'aider les employeurs à se procurer les travailleurs convenant le mieux à leurs besoins, d'aider les travailleurs à trouver les emplois convenant le mieux à leurs capacités et, en général, d'assurer que les travailleurs avec les capacités nécessaires soient disponibles et répartis à chaque moment de manière satisfaisante entre les diverses branches de production et les diverses régions;

Considérant que le caractère et l'importance des ajustements à opérer dans la période de transition de la guerre à la paix nécessiteront des mesures spéciales en vue, notamment, de faciliter la remise au



travail des démobilisés, des travailleurs licenciés des industries de guerre et de toutes les personnes dont l'emploi habituel a été interrompu en conséquence de la guerre, de l'action de l'ennemi ou de la résistance à l'ennemi ou aux autorités dominées par l'ennemi, en aidant les intéressés à trouver sans retard les emplois qui leur conviennent le mieux,

La Conférence recommande aux Membres de l'Organisation d'appliquer les principes généraux suivants et de tenir compte, selon les conditions de chaque pays, des méthodes d'application suggérées, et de communiquer au Bureau international du Travail les informations que le Conseil d'administration déciderait de demander concernant les mesures prises pour mettre ces principes en application.

### Principes généraux

I. Chaque gouvernement devrait réunir tous les renseignements nécessaires concernant les travailleurs qui cherchent un emploi ou sont susceptibles d'en chercher, et concernant les possibilités probables d'emploi, afin de permettre la réintégration et le reclassement le plus rapides de toutes les personnes qui désirent un emploi dans une occupation qui leur convienne.

II. La démobilisation des forces armées et des services assimilés et le rapatriement des prisonniers de guerre, déportés et autres expatriés devraient être préparés de façon à traiter chaque individu avec la plus grande justice et à lui donner les plus grandes possibilités pour se réintégrer d'une manière satisfaisante dans la vie civile.

III. Des programmes nationaux de démobilisation et de reconversion industrielles devraient être établis, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'autres dispositions appropriées devraient être prises, de manière à faciliter la réalisation la plus rapide du plein emploi pour la production des biens et la distribution des services qui sont nécessaires.

IV. Pour l'organisation du plein emploi durant la période de transition et celle qui suivra, les employeurs cherchant à recruter des travailleurs et les travailleurs cherchant un emploi devraient être incités par les autorités compétentes et par les organisations d'employeurs et de travailleurs à faire le plus large usage des possibilités du service de l'emploi.

V. Chaque gouvernement devrait, dans la plus large mesure possible, instituer des services publics d'orientation professionnelle à l'usage des personnes en quête d'emploi, afin de les aider à trouver l'emploi qui leur convient le mieux.

VI. Les programmes de formation et de rééducation professionnelles devraient être développés dans la plus large mesure possible, afin de faire face aux besoins des travailleurs qui auront à être remis au travail ou pourvus d'un nouvel emploi.

VII. Chaque gouvernement devrait, en vue de prévenir la nécessité de déplacements excessifs de travailleurs d'une région à une autre et d'éviter le risque d'un chômage localisé dans des régions particulières, formuler, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, une politique positive concernant la distribution régionale des industries et la diversité de l'activité économique. Les gouvernements devraient aussi prendre des dispositions pour faciliter la mobilité nécessaire, professionnelle et géographique, de la main-d'œuvre.

VIII. Des efforts devraient être faits dans la période de transition pour mettre les plus larges facilités d'acquérir une qualification à la disposition des adolescents et des jeunes travailleurs qui n'ont pu, en conséquence de la guerre, commencer ou achever leur formation, ainsi que pour améliorer l'instruction de la jeunesse et la protection de sa santé.

IX. Le reclassement des travailleuses dans l'économie de chaque pays devrait se faire selon le principe d'une complète égalité des hommes et des femmes pour l'accès à l'emploi, sur la base de leurs aptitudes, de leur habileté et de leur expérience individuelles. Des mesures devraient être prises pour encourager l'établissement de taux de salaire d'après le caractère du travail, sans distinction de sexe.

X. Les travailleurs invalides, quelle que soit l'origine de leur invalidité, devraient disposer des plus larges facilités d'orientation professionnelle spécialisée, de formation professionnelle, de rééducation fonctionnelle et professionnelle et de placement dans un emploi utile.

XI. Des mesures devraient être prises pour régulariser l'emploi dans les industries ou professions où le travail est irrégulier, en vue d'obtenir une pleine utilisation de la main-d'œuvre.

## Méthodes d'application

### I. Réunion préalable d'informations

1. Chaque gouvernement devrait prendre des dispositions pour assurer la réunion coordonnée et l'utilisation d'informations aussi complètes et à jour que possible concernant:

- a) le nombre, l'instruction, la carrière, les qualifications passées et présentes et les aspirations professionnelles des membres des forces armées et services assimilés et, dans la mesure du possible, de toutes les personnes dont l'emploi habituel a été interrompu en conséquence de l'action de l'ennemi ou de la résistance à l'ennemi ou aux autorités dominées par l'ennemi;
- b) le nombre, la distribution géographique et professionnelle, la répartition par sexe, les qualifications et aspirations professionnelles des travailleurs qui auront à changer d'emploi pendant la période de transition de la guerre à la paix;
- c) le nombre et la répartition des travailleurs âgés, des femmes et des adolescents susceptibles de se retirer de tout emploi rétribué quand les circonstances exceptionnelles créées par la guerre auront pris fin et le nombre des adolescents susceptibles de chercher un emploi à la fin de leurs études.

2. (1) Il conviendrait de réunir et d'analyser, avant la fin de la guerre, des renseignements étendus concernant les besoins probables de main-d'œuvre, en faisant ressortir le volume et le rythme probables de la demande de travailleurs, à la fois globalement et par grandes spécialisations dans chacune des principales industries.

(2) Lorsqu'une administration publique est en mesure de fournir de tels renseignements, elle devrait les communiquer aux organes spécialement chargés de réunir ou d'utiliser les informations préalables sur les disponibilités et les besoins de main-d'œuvre.

(3) Les renseignements concernant les besoins de main-d'œuvre devraient porter notamment sur:

- a) la contraction probable des besoins de main-d'œuvre résultant de la fermeture d'usines d'armement;
- b) la proportion probable de la contraction des effectifs des forces armées et services assimilés après la cessation des hostilités;
- c) les fluctuations et les changements probables, dans chaque région, de la composition des effectifs des industries ou entreprises qui continueront à travailler, sans interruption ou après une période de conversion, pour les besoins du temps de paix;
- d) la demande probable de main-d'œuvre des industries qui prendront de l'expansion pour faire face aux besoins du temps de paix, notamment des industries dont la production est la plus urgente pour élever le niveau de vie des travailleurs, et la demande probable de main-d'œuvre pour les travaux publics, tant ceux d'un caractère normal que ceux réservés pour augmenter les possibilités de travail en période de déclin de l'activité économique;
- e) la demande probable de main-d'œuvre dans les principales industries et professions dans l'hypothèse du plein emploi.

3. Les disponibilités et les besoins de main-d'œuvre probables dans les diverses régions devraient être étudiés continuellement par les autorités appropriées, afin de déterminer les répercussions de la guerre et les résultats probables de l'arrêt des hostilités sur la situation de l'emploi dans chacune de ces régions.

4. Les Membres devraient collaborer pour la réunion d'informations sur les questions mentionnées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 1 concernant les personnes qui ont été déplacées hors de leur pays par suite de l'agression axiste. Chaque gouvernement devrait fournir ces informations, même si elles n'ont qu'un caractère général, concernant les ressortissants des autres Membres vivant sur son territoire, sur les territoires des pays de l'Axe ou sur les territoires occupés par l'Axe, et qui attendent leur rapatriement.

### II. Démobilisation des forces armées

5. Un contact étroit devrait être organisé et maintenu entre le service de l'emploi et les autorités chargées de la démobilisation des forces armées et services assimilés et du rapatriement des prisonniers de guerre et des personnes qui ont été déportées, afin d'assurer le réemploi le plus rapide des hommes et des femmes intéressés.

6. (1) Le rythme et l'ordre de la démobilisation devraient être réglés selon des principes clairement définis qui devraient recevoir la plus large publicité pour être clairement compris.

(2) Au cours des opérations de démobilisation qui devraient, dans l'ensemble, être aussi rapides que le permettent les exigences militaires et les facilités de transport, il conviendrait de prendre en considération:

- a) l'opportunité de régler et de répartir le flot des démobilisés de manière à éviter des concentrations incompatibles avec la capacité d'absorption des localités ou avec les possibilités d'emploi ou de formation professionnelle qu'elles peuvent offrir;
- b) l'opportunité d'assurer, le cas échéant, une prompte libération de travailleurs que leurs qualifications rendraient indispensables pour un travail urgent de reconstruction.

7. (1) Des dispositions devraient être adoptées et appliquées, dans la mesure où le permettent les conditions nouvelles d'après-guerre, en vue de réintégrer dans leur emploi antérieur les personnes dont l'emploi habituel a été interrompu par suite du service militaire, de l'action de l'ennemi ou de la résistance à l'ennemi ou aux autorités dominées par l'ennemi.

(2) Les plus larges possibilités d'emploi et de promotion devraient être assurées à ces personnes sur la base de leurs qualifications, par décision gouvernementale ou par convention collective.

(3) Les travailleurs qui perdraient leur emploi en conséquence des mesures ci-dessus devraient être pourvus immédiatement d'un autre emploi.

8. En dehors des dispositions visant le remploi des travailleurs, il conviendrait d'envisager immédiatement l'octroi – dans tous les cas où une telle mesure offre aux intéressés une possibilité de gagner leur vie – d'une assistance adéquate, financière ou autre, permettant aux démobilisés qualifiés de s'établir ou de se rétablir sur la terre, d'entrer ou de rentrer dans les professions libérales ou d'entreprendre quelque autre travail indépendant.

### *III. Démobilisation et conversion des industries*

9. (1) Chaque gouvernement devrait formuler, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, un programme national de démobilisation et de reconversion industrielles tendant à faciliter une conversion rapide et ordonnée de l'économie de guerre en fonction des besoins de la production de paix pendant la reconstruction, compte tenu des besoins urgents des pays dévastés par la guerre, de manière à atteindre le plein emploi dans le plus bref délai possible. Toutes informations concernant le programme de démobilisation et de reconversion devraient être mises à la disposition des autorités chargées de réunir des informations préalables sur l'offre et la demande de main-d'œuvre.

(2) Il conviendrait de faire appel à la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'établir pour certaines industries et régions des plans d'ensemble de démobilisation et de reconversion industrielles susceptibles de faciliter le passage de la production de guerre à la production de paix de façon à réduire au minimum le chômage de la période de transition.

10. (1) Chaque gouvernement devrait déterminer, autant que possible avant la fin des hostilités, sa politique concernant l'utilisation en temps de paix des moyens de production appartenant à l'Etat ainsi que l'utilisation des stocks en surplus.

(2) Il devrait envisager spécialement la libération rapide des fabriques et du matériel qui seront nécessaires de manière urgente pour la production et la formation professionnelle en temps de paix.

(3) D'une façon générale, il conviendrait, lorsqu'il existe des besoins de consommation non satisfaits, de ne pas détruire ou laisser inutilisés des usines, de l'équipement ou des matériaux susceptibles de servir à la production de biens qui, à des prix raisonnables, trouveraient à s'écouler dans le cas d'une consommation correspondant au plein emploi.

11. Chaque gouvernement devrait, en formulant sa politique et la procédure à suivre pour la résiliation ou l'aménagement des contrats de guerre, prendre spécialement en considération les possibilités qui existent pour les travailleurs de conserver leur emploi ou d'obtenir rapidement un autre emploi, ou les occasions favorables qui s'offrent à eux de trouver du travail dans d'autres régions. Les gouvernements devraient également prendre des dispositions pour le règlement rapide des demandes d'indemnités présentées aux termes de contrats résiliés, de sorte que l'ouverture d'emplois ne soit pas retardée inutilement par des difficultés financières que rencontreraient des entrepreneurs. Dans les pays actuellement occupés, les entrepreneurs ayant travaillé volontairement dans l'intérêt de l'ennemi ne seront pas mis au bénéfice de tels arrangements.

12. (1) Des dispositions devraient être prises pour que les administrations publiques informent, aussi longtemps que possible à l'avance, le service de l'emploi et les entrepreneurs de toutes circonstances susceptibles de causer des mises à pied ou un arrêt du travail.

(2) Les services de fourniture devraient notifier aussi longtemps que possible à l'avance aux entrepreneurs du pays ou de l'étranger ainsi qu'au service de l'emploi, les réductions opérées dans les commandes de guerre. Dans aucun cas, le préavis ne devrait être inférieur à deux semaines.

(3) Les employeurs devraient notifier au service de l'emploi, au moins deux semaines à l'avance, les licenciements envisagés qui affecteraient plus qu'un nombre spécifié de travailleurs afin de le mettre en mesure de trouver d'autres possibilités d'emploi pour les travailleurs licenciés.

(4) Les employeurs devraient notifier au service de l'emploi, au moins deux semaines à l'avance, toutes suspensions temporaires envisagées qui affecteraient plus qu'un nombre spécifié de travailleurs. Ils devraient lui communiquer en même temps toutes informations concernant la durée probable de ces suspensions, afin de le mettre en mesure de trouver des possibilités d'emploi temporaire, public ou privé, ou des possibilités de formation professionnelle pour les travailleurs suspendus. Les employeurs devraient indiquer autant que possible à ces travailleurs la durée probable de la suspension.

#### *IV. Offres et demandes d'emploi*

13. (1) Les emplois vacants dans les travaux publics et les entreprises qui travaillent dans une proportion d'au moins 75 pour cent pour l'exécution de commandes des autorités publiques devraient être pourvus par l'intermédiaire du service de l'emploi.

(2) Il conviendrait d'envisager l'opportunité, dans des industries ou régions déterminées, d'obliger les employeurs à opérer leurs embauchages par l'intermédiaire du service de l'emploi en vue de faciliter le rajustement du marché de l'emploi.

(3) Les employeurs devraient être incités à notifier leurs besoins de main-d'œuvre au service de l'emploi.

14. Les personnes qui postulent un emploi dans les travaux patronnés par l'Etat, ou l'admission dans une institution subventionnée de formation professionnelle, ou une indemnité de déplacement, ou une indemnité ou allocation de chômage, devraient être obligées de s'inscrire auprès du service de l'emploi.

15. Des efforts spéciaux devraient être faits pour aider les démobilisés et les travailleurs de guerre à trouver les emplois qui conviennent le mieux à leurs capacités, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des qualifications acquises par eux pendant la guerre.

16. Tous efforts devraient être faits par les administrations publiques, et plus spécialement par le service de l'emploi, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour encourager l'utilisation la plus étendue du service de l'emploi par les employeurs et les travailleurs.

#### *V. Orientation professionnelle*

17. Il conviendrait de porter une attention particulière et immédiate au développement de méthodes et de techniques adaptées aux besoins de l'orientation des travailleurs adultes.

18. La continuation du droit aux indemnités ou aux allocations de chômage devrait, en cas de chômage prolongé, être subordonnée au recours aux services d'orientation professionnelle.

19. Les autorités compétentes devraient, en coopération avec les institutions privées, développer et entretenir des possibilités adéquates de formation de conseillers d'orientation.

#### *VI. Programmes de formation et de rééducation professionnelles*

20. Sur la base des informations concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre dans la période d'après-guerre, chaque gouvernement devrait élaborer, en association étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, un programme national de formation et de rééducation professionnelles, orienté vers les besoins d'après-guerre de l'économie et tenant compte des changements intervenus dans les différentes qualifications professionnelles requises pour chaque industrie.

21. Toutes les mesures devraient être prises en vue de faciliter la mobilité professionnelle nécessaire pour adapter les disponibilités de travailleurs aux besoins présents et futurs de main-d'œuvre.

22. Les programmes de formation ou de rééducation professionnelles devraient être étendus et adaptés aux besoins des démobilisés et des travailleurs licenciés des industries de guerre et de toutes personnes dont l'emploi habituel a été interrompu en conséquence de la guerre, de l'action de l'ennemi ou de la résistance à l'ennemi ou aux autorités dominées par l'ennemi. Une attention particulière devrait être portée aux cours de formation qui préparent à des emplois offrant des perspectives d'avenir.

23. En plus des systèmes d'apprentissage, des mesures méthodiques devraient être prises pour développer la formation, la rééducation et la promotion des travailleurs en vue de faire face à la reconstruction et à l'expansion nécessaires du personnel qualifié après la guerre.

24. Les personnes qui se soumettent à une formation professionnelle devraient, si cela est nécessaire, recevoir une rémunération ou une allocation qui soit suffisante pour les induire à entreprendre ou continuer leur formation et pour leur permettre de maintenir un niveau de vie convenable.

25. Les personnes dont la formation ou les études supérieures ont été empêchées ou interrompues par un service de guerre, militaire ou civil, ou par l'action de l'ennemi, ou par leur résistance à l'ennemi ou aux autorités dominées par l'ennemi devraient être mises en mesure d'entreprendre ou de reprendre et de compléter leur formation ou leurs études, sous réserve qu'elles fassent preuve de capacité et de progrès continus. Des allocations devraient leur être payées durant leur formation professionnelle et leurs études.

26. (1) Les professeurs et instructeurs qualifiés qui ont été éloignés de l'enseignement professionnel et technique pendant la guerre devraient être encouragés à y revenir le plus tôt possible.

(2) Des cours spéciaux devraient être organisés selon les besoins:

- a) pour permettre aux instructeurs qui reviennent à leur profession après une longue absence de rafraîchir leurs connaissances;
- b) pour l'enseignement des méthodes et techniques nouvelles.

(3) Des professeurs et instructeurs nouveaux devraient être formés en nombre suffisant pour faire face aux besoins des programmes de formation et de rééducation professionnelles.

(4) Les Membres devraient, en cas de besoin, coopérer en vue de restaurer et développer la formation et la rééducation professionnelles, notamment par les moyens suivants:

- a) la formation à l'étranger, à titre d'instructeurs, de personnes qui ont besoin d'élargir leurs connaissances techniques ou d'acquérir une formation qui ne peut être acquise dans leur pays;
- b) le prêt, par un pays, de professeurs et d'instructeurs professionnels expérimentés en vue de faire face, dans un autre pays, à une pénurie de personnel d'instruction ou à des besoins nouveaux de l'industrie;
- c) en facilitant le rapatriement des ressortissants d'un Membre domiciliés sur le territoire d'un autre Membre, s'ils sont qualifiés pour des postes d'enseignement ou d'instruction dans leur pays;
- d) la fourniture de manuels et d'autre matériel d'instruction pour aider les instructeurs et les personnes qui sont en cours de formation.

27. Les institutions de formation et de rééducation professionnelles devraient être coordonnées sur une base nationale, régionale et locale. Elles devraient être étroitement associées, à tous les degrés, au fonctionnement des services d'orientation professionnelle et à l'œuvre de placement du service de l'emploi, ainsi qu'à l'action poursuivie dans ce domaine par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

### VII. Mobilité géographique

28. En vue de faciliter la mobilité nécessaire de la main-d'œuvre, le service de l'emploi devra prendre des mesures pour surmonter les obstacles qui s'opposent au transfert des travailleurs d'une région à une autre et pour diriger les travailleurs vers les régions qui ont besoin de main-d'œuvre, de manière à mettre les travailleurs disponibles en rapport avec les emplois à pourvoir et à prévenir ainsi le chômage.

29. (1) Quand un travailleur se déplace d'une région à une autre à l'initiative du service de l'emploi ou d'accord avec lui, des arrangements devraient être pris pour payer au travailleur ses frais de voyage et pour l'aider à couvrir ses dépenses initiales au nouveau lieu de travail par l'octroi ou par l'avance d'une somme fixée selon les circonstances.

(2) Quand un transfert temporaire effectué par l'intermédiaire du service d'emploi oblige le chef du ménage à se séparer de sa famille, des arrangements devraient être pris en vue de lui accorder des indemnités appropriées pour couvrir les frais supplémentaires qu'entraîne une double installation.

### VIII. *Emploi des jeunes gens*

30. (1) Tous les pays devraient prendre en considération comme un des éléments essentiels de leur politique d'emploi pendant la période de transition, l'opportunité d'élever l'âge de fin de scolarité et d'admission à l'emploi.

(2) Les autorités compétentes devraient accorder aux parents des allocations de subsistance dans la période durant laquelle la scolarité a été prolongée conformément à l'alinéa ci-dessus.

31. Des systèmes de bourses d'études devraient être institués pour permettre aux jeunes gens ayant dépassé l'âge de fin de scolarité obligatoire de continuer leur instruction à plein temps dans des écoles secondaires et ensuite, sous réserve qu'ils fassent preuve de capacité et de progrès continus, leurs études dans les écoles ou cours d'enseignement supérieur et technique.

32. (1) Des services d'orientation professionnelle adaptés à leurs besoins devraient être mis à la disposition de tous les jeunes gens, aussi bien pendant la durée qu'à la fin de leurs études, par l'intervention de l'école ou du service de l'emploi.

(2) Un examen médical gratuit de préemploi devrait être prévu pour tous les adolescents. Les résultats de cet examen devraient être consignés dans un certificat susceptible de servir de base à des réexamens périodiques de l'état de santé de l'adolescent durant une période à fixer par les lois et règlements nationaux.

(3) Dans les pays où les conditions résultant de la guerre et de l'occupation ennemie ont miné l'état de santé de la jeunesse, le contrôle médical des adolescents lors de leur entrée en emploi et durant la période d'adaptation au travail devrait être particulièrement attentif et s'accompagner, le cas échéant, de mesures de rétablissement physique.

(4) Pour faciliter ce rétablissement physique, les Membres devraient coopérer, lorsqu'ils en sont priés, pour assurer la formation du personnel médical et infirmier ou le prêt de médecins, de chirurgiens et de personnel infirmier expérimentés, ainsi que la fourniture du matériel approprié.

33. (1) Les jeunes gens dont le contrat d'apprentissage a été interrompu par la guerre devraient être en droit de reprendre leur apprentissage à la fin de leur service de guerre.

(2) Une assistance officielle devrait être accordée aux personnes qui reprennent leur apprentissage dans les conditions prévues à l'alinéa 1 ci-dessus, de manière à leur assurer un revenu raisonnable, compte tenu de leur âge et de la rémunération qu'ils auraient reçue si leur apprentissage n'avait pas été interrompu.

(3) Dans tous les cas où le service militaire, la pénurie de matières premières, l'action de l'ennemi ou d'autres circonstances créées par la guerre ont empêché de jeunes travailleurs de commencer ou de continuer un apprentissage, il conviendrait d'encourager ces travailleurs, dès que les circonstances le permettraient, à apprendre un métier qualifié ou à reprendre leur apprentissage interrompu.

(4) En vue d'encourager les jeunes gens à reprendre leur apprentissage, des arrangements devraient être pris pour réexaminer les contrats d'apprentissage et en modifier les clauses lorsqu'une telle modification paraît équitable pour tenir compte de la formation professionnelle, des qualifications et de l'expérience acquises au cours du service de guerre.

(5) Les programmes d'apprentissage existants devraient être réexaminés, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de donner aux jeunes travailleurs qui n'ont pas eu, en conséquence de la guerre, la possibilité d'entrer en apprentissage, de larges facilités pour apprendre un métier qualifié. Des arrangements devraient être pris notamment pour modifier les restrictions apportées à l'entrée en apprentissage et, le cas échéant, pour prendre en considération la formation professionnelle, les qualifications ou l'expérience que les intéressés ont pu acquérir pendant la guerre.

34. Les employeurs devraient être encouragés à organiser des moyens systématiques de formation professionnelle dans le cadre de l'entreprise, afin d'offrir à tous les jeunes travailleurs qu'ils emploient la possibilité d'acquérir une formation ou de perfectionner leurs qualifications, ainsi que d'élargir leur connaissance des diverses opérations qui s'exécutent dans l'ensemble de l'entreprise.

De tels systèmes devraient être institués avec la collaboration des organisations de travailleurs et être l'objet d'un contrôle adéquat.

35. Dans les pays qui ont été envahis durant la guerre et où des jeunes gens ont été forcés de renoncer à travailler ou de travailler pour l'ennemi sans considération pour leurs aptitudes et leurs goûts, il conviendrait de porter une attention particulière à réadapter ces jeunes gens au travail et à compléter leur formation professionnelle.

### *IX. Emploi des femmes*

36. Le reclassement des travailleuses dans l'économie de paix devrait se faire selon le principe d'une complète égalité des hommes et des femmes pour l'accès à l'emploi et sur la base de leurs aptitudes individuelles, de leur habileté et de leur expérience, sans préjudice des dispositions des conventions et recommandations internationales du travail concernant l'emploi des femmes.

37. (1) Afin de placer les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes sur le marché de l'emploi et d'éviter ainsi entre les travailleurs disponibles une concurrence préjudiciable pour tous, des mesures devraient être prises pour encourager l'établissement de taux de salaire fondés sur le caractère du travail, sans distinction de sexe.

(2) Des enquêtes devraient être menées, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'établir, pour la détermination du caractère du travail, des normes précises et objectives, sans considération du sexe du travailleur, pour servir de base à la fixation des taux de salaire.

38. Le placement des femmes dans les industries et services qui emploient traditionnellement une main-d'œuvre féminine considérable devrait être facilité par des mesures tendant à élever le statut de ces professions et à y améliorer les conditions de travail et les méthodes de placement.

### *X. Emploi des invalides*

39. Le critère pour la formation professionnelle et le placement des travailleurs invalides devrait être la capacité de travail des intéressés, quelle que soit l'origine de l'invalidité.

40. La collaboration la plus étroite devrait exister entre les services médicaux pour invalides et les services de rééducation professionnelle et de placement.

41. Des possibilités d'orientation professionnelle spécialisée pour les invalides devraient être développées pour permettre de déterminer la capacité de travail de chaque invalide et de choisir le type d'emploi qui lui convient le mieux.

42. (1) Les travailleurs invalides devraient, dans toute la mesure du possible, être formés professionnellement en compagnie de travailleurs valides, dans les mêmes conditions et moyennant la même rémunération.

(2) La formation professionnelle devrait être poussée jusqu'au point où l'invalide est en mesure de prendre un emploi comme travailleur pleinement capable dans le métier ou la profession pour lesquels il a reçu sa formation.

(3) Des efforts devraient être faits, dans toute la mesure du possible, pour rééduquer le travailleur invalide dans son ancienne profession ou dans une profession connexe où ses qualifications antérieures peuvent être utilisées.

(4) Les employeurs qui disposent de moyens appropriés pour la formation professionnelle devraient être induits à former une proportion raisonnable de travailleurs invalides.

(5) Des centres spéciaux de formation professionnelle, soumis à une inspection médicale appropriée, devraient être organisés pour les invalides qui requièrent une formation spéciale.

43. (1) Des mesures spéciales devraient être prises pour garantir aux travailleurs invalides l'égalité d'accès à l'emploi avec les autres travailleurs sur la base de leur capacité de travail. Les employeurs devraient être induits par une large publicité ou par d'autres moyens et, s'il est nécessaire, être obligés à employer un contingent raisonnable de travailleurs invalides.

(2) Dans certaines occupations qui se prêtent particulièrement à l'emploi de travailleurs atteints d'une invalidité grave, ces travailleurs devraient bénéficier d'un droit de priorité par rapport à tous les autres travailleurs.

(3) Des efforts devraient être faits, en collaboration étroite avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour protéger les travailleurs invalides contre toute discrimination qui serait sans rapport avec leur capacité de travail et leur rendement, ainsi que pour surmonter les obstacles qui s'opposent à leur embauchage, notamment la possibilité de charges accrues du fait de la réparation d'accidents.

(4) Des possibilités d'emploi, dans des centres spéciaux, pour un travail utile ne constituant pas une concurrence à l'emploi des autres travailleurs, devraient être mises à la disposition des travailleurs invalides qui ne peuvent être rééduqués pour un emploi normal.

44. Le service de l'emploi devrait réunir des informations concernant les professions qui conviennent particulièrement à différents types d'incapacités et concernant le nombre de ces travailleurs, leur distribution géographique et leur aptitude au travail.

#### *XI. Régularisation de l'emploi dans certaines industries*

45. Dans les industries, telles que la construction et la manutention dans les ports, où le travail est irrégulier, les systèmes qui ont été adoptés ou étendus par des Etats Membres pendant la guerre pour régulariser l'emploi devraient être maintenus et adaptés aux conditions du temps de paix, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.



# Orientation et formation professionnelles\*

Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974 .....	269
Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 .....	271
Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 .....	273
Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970 .....	279
Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974 .....	286

\* 1) Recommandations retirées : recommandation (n° 15) sur l'enseignement technique (agriculture), 1921; recommandation (n° 56) sur l'éducation professionnelle (bâtiment), 1937. 2) Recommandations remplacées : recommandation (n° 57) sur la formation professionnelle, 1939; recommandation (n° 60) sur l'apprentissage, 1939; recommandation (n° 87) sur l'orientation professionnelle, 1949; recommandation (n° 88) sur la formation professionnelle (adultes), 1950; recommandation (n° 101) sur la formation professionnelle (agriculture), 1956; recommandation (n° 117) sur la formation professionnelle, 1962; recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

## Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	23 septembre 1976	Genève, 59 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1974)	35

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 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième 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-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974:

### *Article 1*

Dans la présente convention, l'expression **congé-éducation payé** signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

### *Article 2*

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

*Article 3*

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

*Article 4*

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

*Article 5*

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

*Article 6*

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

*Article 7*

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

*Article 8*

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

*Article 9*

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

*Article 10*

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation, à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

*Article 11*

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

H

## Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	19 juillet 1977	Genève, 60 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1975)	68

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 intéressés.

#### *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.

## Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 92 <sup>e</sup> session CIT (17 juin 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 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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 définitions

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'éducation 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 préalable à 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.

### IV. Développement des compétences

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 décente 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 à 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.

### **IX. Recherche sur la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation 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 population, 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. Coopération 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.

## XI. Disposition finale

22. La présente recommandation révisé et remplace la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

---

### Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 54 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1970)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

Rappelant les dispositions de conventions et recommandations internationales du travail existantes, relatives à la formation et à l'emploi des jeunes gens, en particulier celles de la recommandation sur le chômage (jeunes gens), 1935, et de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que de la convention et de la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964;

Considérant que les programmes spéciaux d'emploi de la jeunesse et les programmes de formation qui ont pour objectif de donner aux jeunes les qualifications nécessaires pour leur permettre de s'adapter au rythme d'une société en transformation et de prendre une part active au développement de leur pays constituent un moyen de s'attaquer aux problèmes de l'emploi et du chômage des jeunes, moyen qui s'ajoute à ceux qu'envisagent les instruments existants;

Notant que les problèmes que l'on entend résoudre par ce moyen ne se sont manifestés avec ampleur que ces dernières années;

Considérant qu'il importe d'adopter un instrument pour déterminer les objectifs, les méthodes et les garanties des programmes spéciaux en question, de telle sorte qu'ils soient pleinement compatibles avec les autres normes internationales du travail adoptées antérieurement et pouvant se rapporter aux conditions de service dans le cadre de ces programmes, notamment les normes de la convention sur le travail forcé, 1930, et de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970.

### I. Nature des programmes spéciaux

1. (1) La présente recommandation s'applique aux programmes spéciaux qui ont pour objet de permettre aux jeunes gens de prendre part à des activités tendant au développement économique et social de leur pays et d'acquérir une instruction, des qualifications et une expérience propres à leur faciliter ultérieurement et d'une manière durable l'exercice d'une activité économique et à favoriser leur intégration dans la société.

(2) Ces programmes sont désignés ci-après par l'expression programmes spéciaux.

2. Peuvent être considérés comme programmes spéciaux, aux fins de la présente recommandation, ceux qui:

- a) répondent à des besoins, en matière d'emploi et de formation des jeunes, qui ne sont pas encore satisfaits par les programmes nationaux d'enseignement ou de formation professionnelle existants ou par les débouchés normaux du marché de l'emploi;
- b) permettent à des jeunes gens – en particulier ceux qui sont en chômage – qui possèdent une instruction ou des qualifications techniques dont la communauté a besoin aux fins du développement, notamment dans les domaines économiques, sociaux, de l'enseignement ou de la santé, d'utiliser ces qualifications au service de la communauté.

### II. Principes généraux

3. (1) Les programmes spéciaux devraient être organisés dans le cadre des plans nationaux de développement, là où il en existe, et devraient en particulier être pleinement coordonnés avec les plans de mise en valeur des ressources humaines et les programmes tendant au plein emploi productif, ainsi qu'avec les programmes réguliers d'instruction et de formation de la jeunesse.

(2) Les programmes spéciaux devraient avoir un caractère temporaire pour faire face à des besoins actuels et pressants de caractère économique et social. Ils ne devraient pas faire double emploi avec les autres mesures de politique économique ou avec le développement des programmes réguliers d'éducation et de formation professionnelle, ni leur porter préjudice, et ne devraient pas être considérés comme pouvant remplacer ces mesures et ces programmes réguliers.

(3) Les programmes spéciaux ne devraient pas fonctionner d'une manière qui puisse abaisser les normes du travail existantes et les services des participants ne devraient pas être utilisés au profit de particuliers ou d'entreprises privées.

(4) Les programmes spéciaux devraient fournir aux participants, en cas de besoin, au moins un minimum d'éducation générale.

4. Parmi les éléments essentiels de chaque programme spécial devraient figurer la sauvegarde de la dignité humaine, l'épanouissement de la personnalité et le développement du sens de la responsabilité individuelle et sociale.

5. Les programmes spéciaux devraient être mis en œuvre sans aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; ils devraient être utilisés en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement.

6. Les objectifs et les buts de chaque programme spécial et les catégories de participants devraient être clairement définis par l'autorité compétente et faire l'objet d'une révision périodique à la lumière de l'expérience.

7. (1) La participation aux programmes spéciaux devrait être volontaire; des exceptions ne peuvent être autorisées que par la voie législative et pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du travail existantes relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi.

(2) Les programmes pouvant faire l'objet de telles exceptions pourront comprendre:

- a) des programmes d'instruction et de formation impliquant le recrutement obligatoire de jeunes chômeurs, au cours d'une période déterminée au-delà de l'âge normal de fin de scolarité;
- b) des programmes destinés aux jeunes gens ayant accepté l'obligation de servir, pour une période déterminée, comme condition préalable à l'acquisition d'une instruction ou de qualifications techniques présentant un intérêt particulier pour la communauté en vue du développement.

(3) Lorsque de telles exceptions sont autorisées, les participants devraient, dans toute la mesure possible, avoir la liberté de choisir entre différentes formes d'activités existantes et différentes régions du pays, et il devrait être tenu dûment compte de leurs qualifications et de leurs aptitudes lors de leur affectation.

8. Les conditions de service des participants aux programmes spéciaux devraient être clairement définies par l'autorité compétente; elles devraient être conformes aux dispositions juridiques régissant l'âge minimum d'admission à l'emploi et en harmonie avec les autres dispositions juridiques applicables aux jeunes gens qui reçoivent une formation régulière ou travaillent dans les conditions habituelles.

9. Les participants devraient conserver la possibilité d'adhérer à des organisations de jeunesse ou syndicales de leur choix et de prendre part aux activités de celles-ci.

10. Il devrait exister des procédures formelles permettant aux participants de recourir contre des décisions concernant leur recrutement, leur admission ou leurs conditions de service ainsi que des procédures simplifiées pour l'examen de réclamations mineures.

### **III. Programmes qui répondent à des besoins, en matière d'emploi et de formation des jeunes, qui ne sont pas encore satisfaits par les programmes nationaux d'enseignement ou de formation professionnelle existants ou par les débouchés normaux du marché de l'emploi**

#### *A. Objectifs*

11. Selon les nécessités et les circonstances nationales, les programmes spéciaux auxquels s'applique cette partie de la recommandation devraient viser un ou plusieurs des objectifs spécifiques suivants:

- a) donner à des jeunes gens qui sont désavantagés sur le plan de l'instruction ou à d'autres égards l'instruction, les qualifications et les habitudes de travail dont ils ont besoin pour exercer une activité économique utile et rémunératrice et pour s'intégrer dans la société;
- b) faire participer les jeunes gens au développement économique et social national, y compris le développement agricole et rural;
- c) procurer une occupation utile en rapport avec le développement économique et social à des jeunes gens qui demeureraient autrement sans emploi.

#### *B. Participation*

12. Lors de la sélection des jeunes qui participent aux programmes spéciaux, il conviendrait de tenir compte:

- a) de l'âge ainsi que de l'instruction, de la formation et de l'expérience professionnelles éventuelles des intéressés, eu égard – selon la nature du programme – à la nécessité d'accroître les possibilités des jeunes gens désavantagés, à la capacité des intéressés de tirer profit de leur participation au programme et à leur aptitude à contribuer à la réalisation de celui-ci;
- b) de leur aptitude mentale et physique à exécuter les tâches qui leur seront confiées aussi bien au cours de leur participation qu'ultérieurement;

c) de la mesure dans laquelle l'expérience qu'ils peuvent acquérir dans le cadre du programme est de nature à leur ouvrir de nouveaux débouchés et à les rendre à même de contribuer au développement économique et social.

13. L'autorité compétente devrait fixer des limites d'âge pour la participation, établies en fonction de la formation offerte et des tâches à accomplir dans le cadre de différents types de programmes spéciaux. Ces limites d'âge devraient tenir compte des normes internationales du travail relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

14. Les programmes spéciaux devraient permettre au plus grand nombre possible de jeunes gens de passer à une activité économique normale ou d'accéder aux programmes réguliers d'enseignement ou de formation professionnelle, et la période de participation devrait être limitée en conséquence.

15. Dans chaque programme spécial, des dispositions appropriées devraient être prises pour faire en sorte qu'avant son admission chaque participant comprenne parfaitement toutes les conditions de service (y compris les règles de conduite qui peuvent exister), les travaux à entreprendre dans le cadre du programme, la formation requise et les droits dont il jouira au cours et à l'issue de sa période de service.

### C. Contenu des programmes spéciaux

16. Le contenu des programmes spéciaux devrait être adapté et pouvoir varier, fût-ce dans le cadre d'un même programme, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'instruction et de formation et des aptitudes des participants.

17. Tous les programmes devraient comprendre une brève période initiale de mise au courant en vue:

- a) de dispenser un enseignement portant sur des questions d'intérêt général pour tous les participants, telles que, notamment, les règles générales de sécurité et d'hygiène et les règlements détaillés régissant les activités exercées dans le cadre du programme;
- b) d'habituer les participants aux conditions de vie et de travail dans le cadre du programme et de stimuler leur intérêt;
- c) d'évaluer les aptitudes des participants aux fins de leur affectation au type d'activité correspondant le mieux à ces aptitudes.

18. Les participants aux programmes spéciaux devraient recevoir un complément d'instruction, y compris une instruction civique, économique et sociale, en rapport avec leurs besoins et avec les besoins et aspirations du pays, et devraient être informés du rôle et des fonctions des organisations librement constituées pour représenter les intérêts des travailleurs et des employeurs.

19. Les programmes spéciaux ayant uniquement ou partiellement pour objet de donner à des jeunes gens auxquels ne s'offrent que des possibilités limitées les qualifications nécessaires à l'exercice d'une activité économique utile devraient:

- a) viser surtout à préparer les participants à des professions où ils auront des chances de trouver des possibilités de travail utile, tout en tenant compte, dans toute la mesure possible, de leurs préférences;
- b) donner aux participants une bonne formation pratique de base ainsi que les connaissances théoriques correspondantes;
- c) tenir compte du rôle que les participants pourront éventuellement jouer en exerçant une influence stimulante sur d'autres personnes et les préparer à assumer un tel rôle;
- d) faciliter et, dans la mesure du possible, assurer:
  - i) le passage des participants aux programmes réguliers d'enseignement ou de formation professionnelle ou à d'autres programmes spéciaux en vue d'un enseignement ou d'une formation complémentaires, en particulier pour ceux qui font preuve de capacités spéciales;
  - ii) leur passage à une activité économique normale, grâce notamment à des mesures visant la reconnaissance, dans cette activité, des qualifications acquises.

20. Les programmes spéciaux ayant uniquement ou partiellement pour objet de faire participer des jeunes gens à l'exécution de projets de développement économique et social devraient:

- a) dispenser une formation qui permette au moins de donner aux participants toutes les qualifications requises pour l'exécution du travail à entreprendre, ainsi qu'une formation portant sur les mesures d'hygiène et de sécurité applicables;
- b) viser à développer de bonnes habitudes de travail;

- c) employer autant que possible les participants à des activités pour lesquelles ils montrent des aptitudes et possèdent quelques qualifications.

21. Les critères à appliquer pour le choix des travaux à exécuter dans le cadre des programmes spéciaux visés au paragraphe précédent devraient être notamment les suivants:

- a) contribution que ces travaux pourraient apporter en vue de développer l'activité économique du pays ou de la région et, notamment, en vue d'ouvrir de nouveaux débouchés aux participants;
- b) valeur de formation, notamment au regard des professions où les participants auront des chances de trouver par la suite des possibilités de travail utile;
- c) valeur d'investissement pour le développement économique et social et viabilité économique des projets, compte tenu notamment du coût par rapport aux résultats;
- d) nécessité d'avoir recours à des moyens d'action spéciaux, impliquant en particulier que le travail des participants ne fera pas une concurrence déloyale à celui de la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles.

#### *D. Conditions de service*

22. Les conditions de service devraient répondre au moins aux normes suivantes:

- a) la durée du service ne devrait normalement pas dépasser deux ans;
- b) il devrait être admis que certains motifs, par exemple des raisons médicales ou des difficultés familiales ou personnelles, justifient le départ du participant avant l'expiration de la période normale de service;
- c) les heures consacrées chaque jour et chaque semaine aux travaux et à la formation devraient être limitées de manière à ménager assez de temps pour l'instruction générale et le repos ainsi que pour les loisirs des participants;
- d) en sus d'un logement, d'une nourriture et de vêtements adéquats, fournis selon la nature du programme spécial, les participants devraient recevoir une rémunération en espèces; ils devraient avoir la possibilité d'épargner et être encouragés à le faire;
- e) dans les programmes spéciaux où la durée du service est d'un an ou plus, un congé annuel devrait être accordé aux participants et ceux-ci devraient, autant que possible, pouvoir voyager gratuitement à l'aller et au retour lorsqu'ils se rendent dans leurs foyers;
- f) dans la mesure du possible, les participants devraient bénéficier des dispositions de sécurité sociale applicables à la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles; dans tous les cas, des dispositions devraient être prises pour assurer aux participants des soins médicaux gratuits et pour le versement d'une indemnisation en cas d'invalidité ou de décès résultant d'un accident survenu dans le cadre du programme spécial, ou d'une maladie qui y aurait été contractée.

#### *E. Sélection et formation du personnel*

23. Chaque programme spécial devrait être organisé de telle sorte que les participants soient convenablement encadrés par un personnel qualifié pouvant avoir recours à l'avis de conseillers techniques ou pédagogiques.

24. (1) Lors de la sélection des membres du personnel, il conviendrait d'accorder une importance particulière non seulement à leurs qualifications et à leur expérience pour l'exécution du travail à accomplir, mais aussi à leur compréhension de la jeunesse, à leur aptitude à diriger et à leur faculté d'adaptation. Quelques membres du personnel, au moins, devraient posséder une expérience d'un emploi normal en dehors des programmes spéciaux.

(2) Pour la composition du personnel, il y aurait lieu d'explorer toutes les sources éventuelles de recrutement, y compris la possibilité d'encourager les participants qui ont fait preuve de qualités de chef à se préparer à faire partie eux-mêmes de ce personnel.

25. La formation du personnel d'encadrement et du personnel technique devrait comprendre, en plus de l'enseignement professionnel spécialisé nécessaire, au moins:

- a) un enseignement pédagogique faisant une place particulière à la formation des jeunes gens;
- b) un enseignement de base dans le domaine des relations humaines, notamment en ce qui concerne la motivation et les attitudes à l'égard du travail;
- c) une formation portant sur l'organisation du travail, y compris l'affectation des participants aux différentes tâches en fonction de leurs aptitudes et de leur niveau de formation.



26. La formation du personnel administratif devrait comprendre, en plus de l'enseignement professionnel spécialisé nécessaire, au moins:

- a) un enseignement permettant aux intéressés de comprendre les objectifs du programme spécial et de connaître la législation applicable en matière de travail et de protection de la jeunesse, ainsi que la réglementation particulière régissant le programme;
- b) un enseignement leur permettant d'avoir une connaissance suffisante des aspects techniques des travaux exécutés dans le cadre du programme;
- c) un enseignement dans le domaine des relations humaines de nature à faciliter l'établissement de bonnes relations avec le personnel d'encadrement, le personnel technique et les participants.

#### *F. Assistance aux participants en vue de l'exercice ultérieur d'une activité professionnelle*

27. Pendant leur service dans un programme spécial, les participants devraient recevoir des informations et des conseils qui les aident à prendre des décisions au sujet de leur avenir professionnel.

28. Les participants qui font preuve d'aptitudes particulières devraient être aidés, par tous moyens appropriés, à poursuivre, au terme de leur période de service, leur instruction et leur formation en dehors du programme.

29. Des efforts spéciaux et immédiats devraient être faits pour intégrer rapidement les participants dans une activité économique normale à la fin de leur période de service; ces efforts devraient compléter les efforts normaux des services de l'emploi et de tous autres organismes compétents.

30. Dans la mesure du possible, il conviendrait d'échelonner le départ des participants en fonction de la capacité de l'économie d'absorber les personnes qui accèdent nouvellement à l'exercice d'une activité lucrative, étant entendu que, dans les programmes à caractère exceptionnel comportant un élément d'obligation, le droit de l'individu à quitter le programme à l'échéance de la période de service originellement spécifiée devrait être assuré.

31. L'assistance fournie – autant que possible par l'intermédiaire des institutions existantes – aux anciens participants qui s'établissent à leur compte ou qui deviennent membres d'une collectivité pourrait comprendre:

- a) des mesures visant à faciliter l'accès des intéressés aux services de crédit, de commercialisation et d'épargne;
- b) le maintien de contacts pour leur donner des encouragements et les conseils techniques nécessaires en matière de gestion;
- c) dans le cadre des coopératives, l'aide financière et administrative qui est prévue dans la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966.

32. Dans la mesure où les ressources disponibles le permettent, les participants ayant accompli leur période de service d'une manière satisfaisante devraient recevoir une prime en espèces ou en nature, par exemple un outillage, qui les aide à entreprendre une activité économique normale.

#### **IV. Programmes qui permettent à des jeunes gens ayant une instruction ou des qualifications techniques dont la communauté a besoin aux fins du développement d'utiliser ces qualifications au service de la communauté**

33. Les programmes spéciaux auxquels s'applique cette partie de la recommandation devraient stimuler l'intérêt des jeunes gens à l'égard du développement économique et social national et développer le sens de la responsabilité vis-à-vis de la communauté.

34. Les participants devraient être employés à des activités pour lesquelles ils sont particulièrement qualifiés ou à des activités étroitement connexes.

35. Au besoin, les qualifications des participants devraient être complétées par une formation destinée à leur donner les connaissances techniques et à leur enseigner les méthodes de travail nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

36. Des dispositions devraient être prises pour que les participants puissent obtenir facilement des conseils et des avis qualifiés sur les problèmes qu'ils rencontreraient dans l'exécution de leurs tâches.

37. Les conditions de service devraient répondre au moins aux normes suivantes:
- a) la durée du service ne devrait normalement pas dépasser deux ans;
  - b) il devrait être admis que certains motifs, par exemple des raisons médicales ou des difficultés familiales ou personnelles, justifient le départ du participant avant l'expiration de la période normale de service;
  - c) les heures consacrées aux travaux et à la formation devraient tenir compte des besoins de repos et de loisirs des participants;
  - d) en sus d'un logement et d'une nourriture adéquats, fournis selon la nature du programme spécial, les participants devraient recevoir une rémunération convenable en espèces;
  - e) dans les programmes spéciaux où la durée du service est d'un an ou plus, un congé annuel devrait être accordé aux participants et ceux-ci devraient, autant que possible, pouvoir voyager gratuitement à l'aller et au retour lorsqu'ils se rendent dans leurs foyers;
  - f) les participants devraient bénéficier de toute disposition appropriée de sécurité sociale applicable à la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles; dans tous les cas, des dispositions devraient être prises pour assurer aux participants des soins médicaux gratuits et pour le versement d'une indemnisation en cas d'invalidité ou de décès résultant d'un accident survenu dans le cadre du programme spécial, ou d'une maladie qui y aurait été contractée.

38. Des mesures devraient être prises pour faciliter le passage des participants, au terme de leur période de service, à une activité économique normale dans le cadre de leur profession.

## V. Dispositions administratives

39. La direction et la coordination des programmes spéciaux au niveau national devraient être assurées par un organisme ou des organismes appropriés établis par l'autorité compétente.

40. Ces organismes devraient, chaque fois que possible, comprendre, aux côtés de membres nommés par le gouvernement, des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations de jeunesse afin d'assurer leur participation active à la planification, l'application, la coordination, l'inspection et l'évaluation des programmes spéciaux.

41. Dans l'exercice de leurs responsabilités, les organismes devraient consulter, selon les besoins, les organisations bénévoles et les autorités compétentes, notamment en matière de travail, d'enseignement, d'affaires économiques, d'agriculture, d'industrie et d'affaires sociales.

42. Lesdits organismes devraient maintenir des relations suivies avec les autorités responsables des programmes réguliers d'éducation et de formation afin d'assurer la coordination nécessaire en vue de mettre progressivement un terme, le plus rapidement possible, aux programmes spéciaux.

43. La participation active des autorités locales devrait être recherchée lorsqu'il s'agit de procéder aux choix et à l'exécution des projets dans le cadre de programmes spéciaux.

44. Lors de l'établissement des programmes spéciaux, l'autorité compétente devrait s'efforcer de réunir des ressources financières et matérielles suffisantes ainsi que le personnel qualifié nécessaire pour que leur réalisation complète soit garantie. A cet égard, l'autorité compétente devrait s'attacher en particulier à déterminer les moyens grâce auxquels les programmes pourraient créer eux-mêmes leurs propres sources de revenu. Aucune contribution financière ne devrait être demandée aux participants ou à leur famille.

45. Des dispositions devraient être prises pour que les programmes spéciaux fassent régulièrement l'objet d'inspections et de vérifications des comptes.

46. L'organisation à l'échelon local devrait être de nature à préparer et à encourager les participants à prendre part progressivement à l'administration de leur propre programme.

## VI. Coopération internationale

47. En ce qui concerne les programmes spéciaux grâce auxquels les jeunes gens d'un pays participent à des activités tendant au développement d'un autre pays, les autorités compétentes et les organismes intéressés devraient appliquer les dispositions pertinentes de la présente recommandation, aussi complètement que possible, dans les domaines qui sont de leur ressort, et collaborer entre eux pour l'application des dispositions appelant une action conjointe ainsi que pour la solution des difficultés qui pourraient surgir au sujet de cette application.

## Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 59 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1974)

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 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

### I. Définition

1. Dans la présente recommandation, l'expression *congé-éducation payé* signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

### II. Formulation d'une politique et méthodes d'application

2. Tout Membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;
- c) d'éducation syndicale.

3. La politique visée au paragraphe précédent devrait tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;

d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

4. (1) Cette politique devrait tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, ainsi que des autres objectifs sociaux et des priorités nationales.

(2) Elle devrait être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail, en prenant en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

5. L'octroi du congé-éducation payé devrait être mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale.

6. Il devrait être reconnu que le congé-éducation payé n'est pas destiné à se substituer à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse et qu'il n'est qu'un moyen d'assurer une éducation et une formation permanentes.

### III. Mesures de promotion

7. Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devraient être associés selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

8. Sur la base de plans adaptés aux objectifs de cette politique, des mesures devraient être prises:

a) pour connaître et prévoir les besoins d'éducation et de formation des travailleurs pouvant être satisfaits par le congé-éducation payé;

b) pour utiliser pleinement tous les moyens d'éducation et de formation existants et créer de nouveaux moyens pour atteindre les buts d'éducation et de formation visés par le congé-éducation payé;

c) pour que les méthodes pédagogiques et les programmes d'éducation et de formation tiennent compte des buts et des modalités du congé-éducation payé, lesquels reflètent des besoins nouveaux;

d) pour encourager les travailleurs à faire le meilleur usage des moyens d'éducation et de formation à leur disposition;

e) pour encourager les employeurs à accorder un congé-éducation payé aux travailleurs.

9. Des systèmes appropriés d'information et d'orientation relatifs aux possibilités de congé-éducation payé devraient être établis.

10. Des mesures adéquates devraient être prises pour que l'éducation et la formation données soient d'une qualité appropriée.

### IV. Financement

11. Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devrait être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

12. Il devrait être reconnu que:

a) les employeurs, collectivement ou individuellement;

b) les autorités publiques et les institutions ou organismes d'éducation ou de formation;

c) les organisations d'employeurs et de travailleurs,

pourraient être tenus de contribuer au financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé, selon leurs responsabilités respectives.

### V. Conditions d'octroi

13. Le congé-éducation payé ne devrait pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

14. Les travailleurs devraient être libres de décider à quels programmes d'éducation ou de formation ils veulent participer.

15. Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devraient être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs auraient des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, auraient des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seraient pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

16. Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourraient différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

17. (1) Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé devraient être fixées en prenant en considération les types de programmes d'éducation ou de formation existants, les besoins des travailleurs et de leurs organisations, ceux des entreprises et l'intérêt de la collectivité.

(2) La responsabilité du choix des candidats au congé-éducation payé à des fins d'éducation syndicale devrait appartenir aux organisations de travailleurs intéressées.

(3) Lorsque les travailleurs remplissent les conditions d'octroi du congé-éducation payé, la manière dont ils en bénéficieraient devrait faire l'objet d'un accord entre les entreprises ou les organisations d'employeurs intéressées, d'une part, et les organisations de travailleurs intéressées, d'autre part, de façon à maintenir le bon fonctionnement des entreprises en cause.

18. (1) Lorsque les programmes d'éducation syndicale sont organisés par les organisations syndicales elles-mêmes, celles-ci devraient avoir la responsabilité de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en œuvre de ces programmes.

(2) Lorsque de tels programmes sont organisés par d'autres institutions ou organismes d'éducation, ils devraient être élaborés en accord avec les organisations syndicales intéressées.

19. Compte tenu des conditions nationales ou locales et de la situation de l'entreprise, certaines catégories de travailleurs ou certaines professions ou fonctions particulières, dont les besoins d'éducation ou de formation sont particulièrement urgents, devraient bénéficier d'une priorité dans l'octroi du congé-éducation payé.

20. Les prestations financières versées aux travailleurs pendant le congé-éducation payé devraient:

- a) maintenir le niveau de leurs revenus par la poursuite du paiement de leur salaire et autres prestations ou par le versement d'une indemnité compensatrice adéquate, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale;
- b) tenir compte de tout coût additionnel important résultant de l'éducation ou de la formation.

21. La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

# Sécurité de l'emploi\*

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 .....	291
Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982 .....	295

\* Recommandation remplacée: Recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963.

## Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982

Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
23 novembre 1985	Genève, 68 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1982)	36 (Dénoncée: 1)
Statut		

Instrument technique – Le Conseil d'Administration a décidé de demander au Directeur Général de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives aux activités futures du Bureau, les questions soulevées dans le rapport de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la convention, qui s'est tenue en avril 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 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 internationales 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. Méthodes d'application, champ d'application et définition

#### *Article 1*

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions 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.

## **Partie II. Normes d'application générale**

### *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.

## **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 que 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.

## Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

Statut	Adoption
Instrument technique – Le Conseil d'Administration a décidé de demander au Directeur General de garder présentes à l'esprit, lors de la rédaction des propositions relatives aux activités futures du Bureau, les questions soulevées dans le rapport de la Réunion tripartite d'experts chargés d'examiner la recommandation, qui s'est tenue en avril 2011.	Genève, 68 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 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. Méthodes d'application, champ d'application et définitions

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 intéressés, 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 intéressés, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation 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 générale

### *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.

#### *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 réformes 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 complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, 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 antérieure**

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

# Salaires

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 .....	303
Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 .....	306
Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949 .....	307
Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949 .....	311
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 .....	313
Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970 .....	315
Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 .....	317
Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 .....	321
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 .....	324
Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 .....	326
Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 .....	328
Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 .....	330



## Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	20 septembre 1952	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 1949)	62 Dénoncée: 1

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 aux clauses de travail dans les  
contrats passés par une autorité publique, question qui constitue le sixième 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 quarante-neuf, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949:

### *Article 1*

1. La présente convention s'applique aux contrats qui remplissent les conditions suivantes:
  - a) l'une au moins des parties au contrat est une autorité publique;
  - b) l'exécution du contrat entraîne:
    - i) la dépense de fonds par une autorité publique,
    - ii) l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat;
  - c) le contrat est passé en vue de:
    - i) la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics,
    - ii) la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage,
    - iii) l'exécution ou la fourniture de services;
  - d) le contrat est passé par une autorité centrale d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la convention est en vigueur.
2. L'autorité compétente déterminera dans quelle mesure et dans quelles conditions la convention s'appliquera aux contrats passés par les autorités autres que les autorités centrales.
3. La présente convention s'applique aux travaux exécutés par des sous-contractants ou par des cessionnaires de contrats; des mesures appropriées seront prises par l'autorité compétente pour assurer l'application de la convention auxdits travaux.
4. Les contrats entraînant une dépense de fonds publics d'un montant qui ne dépassera pas une limite déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, pourront être exemptés de l'application de la présente convention.
5. L'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exclure du champ d'application de la présente convention les personnes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique, dont les conditions d'emploi ne sont pas réglementées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale, et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

*Article 2*

1. Les contrats auxquels la présente convention s'applique contiendront des clauses garantissant aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région:

- a) soit par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs de la profession ou de l'industrie intéressée;
- b) soit par voie de sentence arbitrale;
- c) soit par voie de législation nationale.

2. Lorsque les conditions de travail mentionnées au paragraphe précédent ne sont pas réglementées suivant l'une des manières indiquées ci-dessus dans la région où le travail est effectué, les clauses qui devront être insérées dans les contrats garantiront aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que:

- a) soit les conditions établies par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations, par voie de sentence arbitrale ou par voie de législation nationale, pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressées de la plus proche région analogue;
- b) soit le niveau général observé par les employeurs appartenant à la même profession ou à la même industrie que la partie avec laquelle le contrat est passé et se trouvant dans des circonstances analogues.

3. Les termes des clauses à insérer dans les contrats et toutes modifications de ces termes seront déterminés par l'autorité compétente de la manière considérée comme la mieux adaptée aux conditions nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent.

4. Des mesures appropriées telles que la publication d'un avis relatif aux cahiers des charges ou toute autre mesure seront prises par l'autorité compétente pour permettre aux soumissionnaires d'avoir connaissance des termes des clauses.

*Article 3*

Lorsque des dispositions appropriées relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs occupés à l'exécution de contrats ne sont pas déjà applicables en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs intéressés des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables.

*Article 4*

Les lois, règlements ou autres instruments donnant effet aux dispositions de la présente convention:

- a) doivent:
  - i) être portés à la connaissance de tous intéressés,
  - ii) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution,
  - iii) exiger que des affiches soient apposées d'une manière apparente dans les établissements ou autres lieux de travail, en vue d'informer les travailleurs de leurs conditions de travail;
- b) doivent, sauf lorsque d'autres mesures sont en vigueur qui garantissent une application effective des dispositions considérées, prévoir:

- i) la tenue d'états adéquats indiquant la durée du travail effectué et les salaires versés aux travailleurs intéressés,
- ii) un régime d'inspection propre à en assurer l'application effective.

#### *Article 5*

1. Des sanctions adéquates, par voie d'un refus de contracter ou par toute autre voie, seront appliquées en cas d'infraction à l'observation et à l'application des dispositions des clauses de travail insérées dans les contrats publics.

2. Des mesures appropriées seront prises, soit par des retenues sur les paiements dus aux termes du contrat, soit de toute autre manière, en vue de permettre aux travailleurs intéressés d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit.

#### *Article 6*

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

#### *Article 7*

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.

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

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconsidérer, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.

4. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

#### *Article 8*

L'autorité compétente pourra suspendre temporairement l'application des dispositions de la présente convention après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, en cas de force majeure ou d'événements présentant un danger pour le bien-être national ou la sécurité nationale.

#### *Article 9*

1. La présente convention ne s'applique pas aux contrats passés avant l'entrée en vigueur de la convention pour le Membre intéressé.

2. La dénonciation de la convention n'affectera pas l'application des dispositions aux contrats passés avant que la dénonciation n'ait pris effet.

## Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 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 aux clauses de travail dans les contrats passés par une autorité publique, question qui constitue le sixième 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 clauses de travail (contrats publics), 1949,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application:

1. Lorsqu'il est accordé à des employeurs privés des subventions ou des autorisations d'exploiter un service d'utilité publique, des clauses de travail analogues en substance à celles qui sont prévues pour les contrats publics devraient être appliquées.

2. Les clauses de travail dans les contrats publics devraient prescrire, soit directement, soit par référence aux dispositions appropriées contenues dans la législation, dans des conventions collectives, dans des sentences arbitrales ou dans d'autres accords reconnus:

- a) les taux de salaire normaux et les taux de salaire majorés pour les heures supplémentaires (y compris les divers compléments de salaire) qui devront être payés aux différentes catégories de travailleurs intéressés;
- b) la méthode de réglementation de la durée du travail, y compris, s'il y a lieu:
  - i) le nombre d'heures de travail qui pourront être effectuées par jour, par semaine ou au cours de toute autre période déterminée et pour lesquelles le salaire sera payé au taux normal;
  - ii) la durée moyenne du travail qui pourra être effectué par des personnes employées par équipes successives à des travaux de caractère continu;
  - iii) quand la durée du travail est calculée d'après une durée moyenne, la période sur laquelle cette durée moyenne pourra être calculée ainsi que le nombre maximum des heures de travail au cours d'une période déterminée;
- c) les dispositions sur les vacances et congés de maladie.

## Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	24 septembre 1952	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 juillet 1949)	97 Dénoncée: 1

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 protection du salaire, ques-  
 tion 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 premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera  
 dénommée Convention sur la protection du salaire, 1949.

### Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme *salaire* signifie, quels qu'en soient la dénomi-  
 nation ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces  
 et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage  
 de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou  
 devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

### Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable.
2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travail-  
 leurs, là où de telles organisations existent et y sont directement intéressées, pourra exclure  
 de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les  
 catégories de personnes qui travaillent dans des circonstances et dans des conditions d'emploi  
 telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait  
 pas, et qui ne sont pas employées à des travaux manuels ou qui sont employées à des services  
 domestiques ou à des occupations analogues.
3. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'appli-  
 cation de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation  
 internationale du Travail, toute catégorie de personnes qu'il se propose d'exclure de l'appli-  
 cation de l'ensemble ou de l'une des dispositions de la convention conformément aux termes du  
 paragraphe précédent. Par la suite, aucun Membre ne pourra procéder à des exclusions, sauf  
 en ce qui concerne les catégories de personnes ainsi indiquées.
4. Tout Membre ayant indiqué dans son premier rapport annuel les catégories de per-  
 sonnes qu'il se propose d'exclure de l'application de l'ensemble ou de l'une des dispositions de  
 la présente convention doit indiquer, dans ses rapports ultérieurs, les catégories de personnes  
 pour lesquelles il renonce au droit de recourir aux dispositions du paragraphe 2 du présent  
 article, et tout progrès qui pourrait avoir été effectué en vue de l'application de la présente  
 convention à ces catégories de personnes.

*Article 3*

1. Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

2. L'autorité compétente pourra permettre ou prescrire le paiement du salaire par chèque tiré sur une banque ou par chèque ou mandat postal, lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou est nécessaire en raison de circonstances spéciales, lorsqu'une convention collective ou une sentence arbitrale le prévoit ou lorsque, à défaut de telles dispositions, le travailleur intéressé y consent.

*Article 4*

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession en cause. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que:

- a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt;
- b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

*Article 5*

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

*Article 6*

Il est interdit à l'employeur de restreindre de quelque manière que ce soit la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

*Article 7*

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs intéressés pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

*Article 8*

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

*Article 9*

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

*Article 10*

1. Le salaire ne pourra faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale.

2. Le salaire doit être protégé contre la saisie ou la cession dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

*Article 11*

1. En cas de faillite ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, les travailleurs employés dans celle-ci auront rang de créanciers privilégiés soit pour les salaires qui leur sont dus au titre de services fournis au cours d'une période antérieure à la faillite ou à la liquidation et qui sera prescrite par la législation nationale, soit pour les salaires qui ne dépassent pas un montant prescrit par la législation nationale.

2. Le salaire constituant une créance privilégiée sera payé intégralement avant que les créanciers ordinaires ne puissent revendiquer leur quote-part.

3. L'ordre de priorité de la créance privilégiée constituée par le salaire, par rapport aux autres créances privilégiées, doit être déterminé par la législation nationale.

*Article 12*

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

*Article 13*

1. Le paiement du salaire, lorsqu'il est fait en espèces, sera effectué les jours ouvrables seulement, et au lieu du travail ou à proximité de celui-ci, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement ou que d'autres arrangements dont les travailleurs intéressés auront eu connaissance paraissent plus appropriés.

2. Le paiement du salaire est interdit dans les débits de boissons ou autres établissements similaires et, si la prévention des abus l'exige, dans les magasins de vente au détail et dans les lieux de divertissement, sauf lorsqu'il s'agit de personnes occupées dans lesdits établissements.

*Article 14*

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

- a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils ne soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- b) lors de chaque paiement de salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

*Article 15*

La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:

- a) être portée à la connaissance des intéressés;
- b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
- c) prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction;
- d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

*Article 16*

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

*Article 17*

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.

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

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconsidérer, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.

4. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.



## Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 juillet 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 protection du salaire, 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 la protection du salaire, 1949,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection du salaire, 1949.

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes, aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application.

### I. Retenues sur les salaires

1. Toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les retenues sur les salaires dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

2. (1) Les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient être autorisées seulement lorsqu'il y a eu perte ou dommage et qu'il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable.

(2) Le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte.

(3) Avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée.

3. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, au cas où ces retenues sont:

- a) soit reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession en question;
- b) soit prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale;
- c) soit autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation nationale.

### II. Périodicité du paiement des salaires

4. Les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé:

- a) au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine;
- b) au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année.

5. (1) Lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces ou sur la base du rendement, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être fixés, dans la mesure du possible, de manière que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

(2) Lorsqu'il s'agit de travailleurs qui sont employés à une tâche dont l'achèvement exige plus d'une quinzaine, et dont les salaires sont payés à des intervalles qui ne sont pas fixés d'une autre manière par une convention collective ou une sentence arbitrale, des mesures appropriées devraient être prises pour que:

- a) des acomptes sur le salaire leur soient versés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, proportionnellement à la quantité de travail exécuté;
- b) le règlement final du salaire soit effectué au plus tard dans les quinze jours suivant l'achèvement de la tâche.

### **III. Notification des conditions de salaire aux travailleurs**

6. Les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs devraient donner, s'il y a lieu, les précisions suivantes:

- a) les taux de salaire;
- b) la méthode de calcul des salaires;
- c) la périodicité des paiements;
- d) le lieu du paiement;
- e) les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées.

### **IV. Indications concernant les salaires et les états de salaires**

7. Dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs, dans la mesure où ces informations sont susceptibles de varier:

- a) montant brut du salaire gagné;
- b) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues;
- c) montant net du salaire dû.

8. Les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe précédent.

### **V. Participation des travailleurs à la gestion des économats**

9. Des mesures appropriées devraient être prises pour encourager les dispositions assurant la participation des représentants des travailleurs intéressés, et en particulier des membres des comités d'entreprise et d'organisations similaires, là où il en existe, à la gestion générale des économats ou services semblables créés, dans une entreprise, pour la vente de marchandises ou la fourniture de services aux travailleurs de ladite entreprise.

## Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	29 avril 1972	Genève, 54 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1970)	52

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;

Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;

Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des pays en voie de développement;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

### *Article 1*

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

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

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

### *Article 2*

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

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

*Article 3*

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

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

*Article 4*

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

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

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

- a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
- b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

*Article 5*

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

*Article 6*

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

## Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 54 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1970)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Notant les termes de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, qui contiennent des indications précieuses pour les organismes chargés de fixer les salaires minima;

Considérant que l'évolution récente en la matière a mis en évidence l'importance de certains facteurs supplémentaires relatifs à la fixation des salaires minima, et notamment l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social;

Considérant que la fixation du salaire minimum ne devrait en aucun cas se faire au préjudice de l'exercice et des progrès de la libre négociation collective permettant de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui du salaire minimum;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation internationale, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970.

### I. Objectifs de la fixation des salaires minima

1. La fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille.
2. La fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

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

3. Lors de la détermination des niveaux des salaires minima, il devrait notamment être tenu compte des critères suivants:
  - a) les besoins des travailleurs et de leur famille;
  - b) le niveau général des salaires dans le pays;
  - c) le coût de la vie et ses fluctuations;
  - d) les prestations de sécurité sociale;
  - e) les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
  - f) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

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

4. Le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés conformément à l'article 1 de la convention sur la fixation des salaires minima, 1970, devraient être maintenus à un minimum.
5. (1) Le système de salaires minima pourrait s'appliquer aux salariés protégés en vertu de l'article 1 de la convention, soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.

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

- a) pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie;
- b) ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs.

#### IV. Méthodes de fixation des salaires minima

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

- a) la loi;
- b) des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;
- c) des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;
- d) des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;
- e) des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

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

- a) le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;
- b) le ou les taux des salaires minima à fixer;
- c) les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;
- d) les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;
- e) le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

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

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

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

#### V. Ajustement des salaires minima

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

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

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

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

## VI. Mesures d'application

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

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

## Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	8 juin 1995	Genève, 79 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1992)	21

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 1992 en sa soixante-dix-neuvième session;

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925;

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolvable et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi;

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux Membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte de nouvelles normes relatives aux créances des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 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-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-douze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

## Partie I. Dispositions générales

### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, le terme *insolvabilité* désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

2. Aux fins de la présente convention, tout Membre peut étendre le terme «insolvabilité» à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple lorsque le montant des actifs de l'employeur est reconnu comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

3. La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont assujettis aux procédures mentionnées au paragraphe 1 sera déterminée par la législation ou la pratique nationale.

### *Article 2*

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

### *Article 3*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit accepter soit les obligations de la partie II, prévoyant la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, soit les obligations de la partie III, prévoyant la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie, soit les obligations des parties II et III. Ce choix doit être indiqué dans une déclaration accompagnant la ratification.

2. Tout Membre qui n'a accepté initialement que les obligations de la partie II ou de la partie III de la présente convention peut, par la suite, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, étendre son acceptation à l'autre partie.

3. Tout Membre qui accepte les obligations des deux parties de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, limiter l'application de la partie III à certaines catégories de travailleurs et à certaines branches d'activité économique; cette limitation doit être spécifiée dans la déclaration d'acceptation.

4. Tout Membre ayant limité son acceptation des obligations de la partie III conformément au paragraphe précédent doit, dans le premier rapport qu'il soumet conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, donner les raisons pour lesquelles il a limité son acceptation. Dans les rapports ultérieurs, il devra fournir des informations relatives à l'extension éventuelle de la protection résultant de la partie III de la convention à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres branches d'activité économique.

5. Tout Membre qui a accepté les obligations des parties II et III de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de l'application de la partie II les créances protégées en vertu de la partie III.

6. L'acceptation par un Membre des obligations de la partie II de la présente convention met fin de plein droit aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949.

7. Tout Membre qui n'a accepté que les obligations de la partie III de la présente convention peut, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, mettre fin aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, pour ce qui est des créances protégées en vertu de la partie III.



#### *Article 4*

1. Sous réserve des exceptions prévues au paragraphe suivant et, le cas échéant, des limitations introduites conformément à l'article 3, paragraphe 3, la présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches d'activité économique.

2. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de la partie II ou de la partie III, ou des deux parties, de la présente convention, des catégories déterminées de travailleurs, en particulier les agents publics, en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi, ou s'il existe d'autres garanties qui leur offrent une protection équivalant à celle résultant de la convention.

3. Tout Membre qui se prévaut des exceptions prévues au paragraphe précédent doit, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces exceptions et en donner les raisons.

## **Partie II. Protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège**

### *Créances protégées*

#### *Article 5*

En cas d'insolvabilité d'un employeur, les créances des travailleurs au titre de leur emploi doivent être protégées par un privilège, de sorte qu'elles soient payées sur les actifs de l'employeur insolvable avant que les créanciers non privilégiés puissent se faire payer leur quote-part.

#### *Article 6*

Le privilège doit porter au moins sur les créances des travailleurs:

- a) au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;
- c) au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) au titre d'indemnités de départ qui sont dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de la relation d'emploi.

### *Limitations*

#### *Article 7*

1. La législation nationale peut limiter l'étendue du privilège des créances des travailleurs à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2. Lorsque le privilège des créances des travailleurs est ainsi limité, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

### *Rang du privilège*

#### *Article 8*

1. La législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, et en particulier celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

2. Toutefois, lorsque les créances des travailleurs sont protégées par une institution de garantie conformément à la partie III de la présente convention, les créances ainsi protégées peuvent être placées à un rang de privilège moins élevé que celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

### Partie III. Protection des créances des travailleurs par une institution de garantie

#### *Principes généraux*

##### *Article 9*

Le paiement des créances des travailleurs à l'égard de leur employeur, au titre de leur emploi, doit être garanti par l'intermédiaire d'une institution de garantie lorsqu'il ne peut être effectué par l'employeur en raison de son insolvabilité.

##### *Article 10*

Dans la mise en œuvre de la présente partie de la convention, tout Membre peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter les mesures appropriées pour éviter les abus possibles.

##### *Article 11*

1. Les modalités d'organisation, de gestion, de fonctionnement et de financement des institutions de garantie doivent être déterminées conformément à l'article 2.

2. Le paragraphe précédent n'empêche pas un Membre, conformément à ses caractéristiques et ses besoins, de permettre à des compagnies d'assurances de fournir la protection visée à l'article 9, pourvu qu'elles présentent les garanties suffisantes.

#### *Créances protégées par une institution de garantie*

##### *Article 12*

Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention doivent comprendre au moins:

- a) les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué pendant une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à six mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- c) les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) les indemnités de départ dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi.

##### *Article 13*

1. Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention peuvent être limitées à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.

2. Lorsque les créances protégées sont ainsi limitées, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

#### *Dispositions finales*

##### *Article 14*

La présente convention révisé, dans la mesure spécifiée à l'article 3, paragraphes 6 et 7 ci-dessus, la convention sur la protection du salaire, 1949, qui reste cependant ouverte à la ratification des Membres.

## Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 79 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1992)

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 1992, en sa soixante-dix-neuvième session;

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925;

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolubles et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi;

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux Membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte de nouvelles normes relatives aux créances des travailleurs;

Reconnaissant que des institutions de garantie, si elles sont correctement conçues, offrent une protection plus large aux créances des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 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 la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin 1992, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

### I. Définitions et méthodes d'application

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme *insolvabilité* désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

(2) Aux fins de la présente recommandation, les Membres peuvent étendre le terme «insolvabilité» à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, notamment:

- a) lorsque l'entreprise est fermée ou que ses activités ont cessé, ou qu'elle est liquidée volontairement;
- b) lorsque le montant des actifs de l'employeur est insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité;
- c) lorsque la créance d'un travailleur au titre de son emploi est en instance de recouvrement et qu'il est constaté que l'employeur n'a pas d'actifs ou que ceux-ci sont insuffisants pour acquitter la dette en question;
- d) lorsque l'employeur est décédé, que son patrimoine a été remis à un administrateur et que les montants dus ne peuvent être payés au moyen de l'actif successoral.

(3) La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont sujets au sous-paragraphe (1) devrait être déterminée par la législation ou la pratique nationale.

2. Les dispositions de la présente recommandation peuvent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

## II. Protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège

### *Créances protégées*

3. (1) La protection conférée par un privilège devrait couvrir les créances suivantes:

- a) les salaires, primes d'heures supplémentaires, commissions et autres formes de rétribution, au titre du travail effectué au cours d'une période déterminée précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; cette période devrait être fixée par la législation nationale et ne devrait pas être inférieure à douze mois;
- b) les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;
- c) les montants dus au titre d'autres absences rémunérées, les primes de fin d'année et autres primes prévues par la législation nationale, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, afférents à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à douze mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) tout paiement dû en lieu et place du préavis de licenciement;
- e) les indemnités de départ, les indemnités de licenciement injustifié et autres paiements dus aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi;
- f) les indemnités relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles lorsqu'elles sont à la charge directe de l'employeur.

(2) La protection conférée par un privilège pourrait couvrir les créances suivantes:

- a) les cotisations dues au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale, lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
- b) les cotisations dues au titre des régimes privés, professionnels, interprofessionnels ou d'entreprise, de protection sociale qui existent indépendamment des régimes légaux nationaux de sécurité sociale, lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
- c) les prestations auxquelles les travailleurs avaient droit, avant l'insolvabilité, en vertu de leur participation à des régimes d'entreprise de protection sociale et dont le paiement incombe à l'employeur.

(3) Les créances énumérées aux sous-paragraphes (1) et (2), qui ont été reconnues au travailleur, par décision judiciaire ou sentence arbitrale, rendue dans les douze mois précédant l'insolvabilité, devraient être couvertes par le privilège, nonobstant les délais prévus dans ces sous-paragraphes.

### *Limitations*

4. Lorsque le montant de la créance protégée en vertu d'un privilège est limité par la législation nationale, ce montant devrait, pour ne pas devenir inférieur à un seuil socialement acceptable, tenir compte de variables telles que le salaire minimum ou la fraction insaisissable du salaire ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale ou le salaire moyen dans l'industrie.

### *Créances échues après la date de l'ouverture de la procédure d'insolvabilité*

5. Lorsque, en vertu de la législation nationale, l'entreprise faisant l'objet d'une procédure d'insolvabilité est autorisée à poursuivre ses activités, les créances des travailleurs au titre du travail effectué à partir de la date où cette continuation a été décidée ne devraient pas être soumises à la procédure et devraient être payées à leur échéance sur les fonds disponibles.

### *Procédures de paiement accéléré*

6. (1) Lorsque la procédure d'insolvabilité ne permet pas d'assurer le paiement rapide des créances privilégiées des travailleurs, il devrait exister une procédure de paiement accéléré afin qu'elles soient payées sans attendre la fin de la procédure d'insolvabilité sur les fonds disponibles, ou qui viendraient à rentrer, à moins que le paiement rapide des créances des travailleurs ne soit assuré par une institution de garantie.

(2) Le paiement accéléré des créances des travailleurs pourrait être assuré comme suit:

- a) la personne ou l'institution chargée d'administrer le patrimoine de l'employeur devrait payer lesdites créances sitôt établies leur authenticité et leur exigibilité;
- b) en cas de contestation, le travailleur devrait pouvoir faire établir la validité de sa créance par un tribunal ou par tout autre organisme compétent en la matière pour en obtenir le paiement conformément à l'alinéa a).

(3) La procédure de paiement accéléré devrait pouvoir bénéficier à la totalité de la créance protégée par un privilège, ou au moins à une partie de celle-ci qui serait fixée par la législation nationale.

### III. Protection des créances des travailleurs par une institution de garantie

#### *Champ d'application*

7. L'étendue de la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie devrait être aussi large que possible.

#### *Principes de fonctionnement*

8. Les institutions de garantie pourraient fonctionner selon les principes suivants:

- a) elles devraient jouir de l'autonomie administrative, financière et juridique à l'égard de l'employeur;
- b) les employeurs devraient contribuer au financement, à moins que celui-ci ne soit assuré intégralement par les pouvoirs publics;
- c) elles devraient assumer leurs obligations à l'égard des travailleurs protégés, que l'employeur se soit ou non acquitté de ses obligations éventuelles de contribuer à leur financement;
- d) elles devraient assumer à titre subsidiaire les obligations des employeurs insolvable en ce qui concerne les créances protégées par la garantie et pouvoir se subroger dans les droits des travailleurs à qui elles ont versé des prestations;
- e) les fonds gérés par les institutions de garantie, autres que les fonds provenant du Trésor public, ne pourraient être utilisés que pour les buts pour lesquels ils ont été collectés.

#### *Créances protégées par la garantie*

9. (1) La garantie devrait protéger les créances suivantes:

- a) les salaires, primes d'heures supplémentaires, commissions et autres formes de rétribution du travail au titre du travail effectué au cours d'une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ainsi que dans l'année précédente;
- c) les primes de fin d'année et autres primes prévues par la législation nationale, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, afférentes à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à douze mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) les montants dus au titre d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- e) tout paiement dû en lieu et place du préavis de licenciement;
- f) les indemnités de départ, les indemnités de licenciement injustifié et autres paiements dus aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi;
- g) les indemnités relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles lorsqu'elles sont à la charge directe de l'employeur.

(2) La garantie pourrait protéger les créances suivantes:

- a) les cotisations dues au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
- b) les cotisations dues au titre des régimes privés, professionnels, interprofessionnels ou d'entreprise, de protection sociale, qui existent indépendamment des régimes légaux nationaux de sécurité sociale lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;

- c) les prestations auxquelles les travailleurs avaient droit, avant l'insolvabilité, en vertu de leur participation à des régimes d'entreprise de protection sociale et dont le paiement incombe à l'employeur;
- d) les salaires ou toute autre forme de rémunération compatible avec ce paragraphe, reconnus à un travailleur par décision judiciaire ou sentence arbitrale rendue dans les trois mois précédant l'insolvabilité.

#### *Limitations*

10. Lorsque le montant de la créance protégée par une institution de garantie est limité, ce montant devrait, pour ne pas devenir inférieur à un seuil socialement acceptable, tenir compte de variables telles que le salaire minimum, ou la fraction insaisissable du salaire, ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale, ou le salaire moyen dans l'industrie.

#### **IV. Disposition commune aux parties II et III**

11. Les travailleurs ou leurs représentants devraient recevoir des informations en temps utile et être consultés au sujet des procédures d'insolvabilité qui ont été ouvertes et concernent les créances des travailleurs.

---

### Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	14 juin 1930	Genève, 11 <sup>e</sup> session CIT (16 juin 1928)	104 Dénoncée: 1

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 1928, en sa onzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des  
salaires minima, question constituant 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 seizième jour de juin mil neuf cent vingt-huit, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, à ratifier par  
les Membres de l'Organisation internationale 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 instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas.

2. Le mot *industries*, aux fins de la présente convention, comprend les industries de transformation et le commerce.

*Article 2*

Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de décider, après consultation des organisations patronales et ouvrières, s'il en existe pour l'industrie ou partie d'industrie en question, à quelles industries ou parties d'industries, et en particulier à quelles industries à domicile ou parties de ces industries, seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues à l'article 1.

*Article 3*

1. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.

2. Toutefois,

(1) avant d'appliquer les méthodes à une industrie ou partie d'industrie déterminée, les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, y compris les représentants de leurs organisations respectives si de telles organisations existent, devront être consultés, ainsi que toutes autres personnes, spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait opportun de s'adresser;

(2) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité;

(3) les taux minima de salaires qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés par eux ni par accord individuel, ni, sauf autorisation générale ou particulière de l'autorité compétente, par contrat collectif.

*Article 4*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les mesures nécessaires, au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou autre voie légale, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

*Article 5*

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau international du Travail un exposé général donnant la liste des industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima et faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaires minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

## Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 11 <sup>e</sup> session CIT (11 juin 1928)

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 1928, en sa onzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux méthodes de fixation des salaires minima, question constituant 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 onzième jour de juin mil neuf cent vingt-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, à soumettre à l'examen 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:

### A

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Après avoir adopté une convention concernant l'institution de méthodes de fixation des salaires minima, et

Désirant compléter cette convention en rappelant, à titre d'indication pour les Etats Membres, certains principes généraux qui, d'après l'expérience et la pratique actuelle, donnent les résultats les plus satisfaisants,

Recommande à chaque Membre de l'Organisation de prendre en considération les principes et règles ci-dessous énoncés:

### I

1. Afin que chaque Membre ratifiant la convention soit en possession des informations nécessaires pour lui permettre de prendre une décision relative à l'application des méthodes de fixation des salaires minima, les salaires effectivement payés et le régime pour la réglementation des salaires, s'il en existe, devraient faire l'objet d'une enquête dans chaque industrie ou partie d'industrie, dans laquelle les employeurs ou les travailleurs demandent l'application des méthodes et fournissent des renseignements qui prouvent au premier abord qu'il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires et que les salaires sont exceptionnellement bas.

2. Sans porter atteinte à la liberté que la convention laisse aux Etats Membres pour la détermination, dans leurs pays respectifs, des industries ou parties d'industries auxquelles ils estiment opportun d'appliquer les méthodes de fixation des salaires minima, il pourrait y avoir intérêt à envisager plus spécialement les industries ou parties d'industries dans lesquelles des femmes sont habituellement employées.

### II

1. Les méthodes de fixation des salaires minima, quelle que soit leur forme (par exemple conseils d'industrie pour chaque industrie en particulier, conseils centraux pour des groupes d'industries, tribunaux d'arbitrage obligatoire), devraient comporter une enquête sur les conditions de l'industrie ou de la partie d'industrie dont il s'agit ainsi que la consultation des parties essentiellement et principalement intéressées, c'est-à-dire des employeurs et des travailleurs de cette industrie ou partie d'industrie; dans tous les cas, l'on devrait solliciter leur opinion sur toutes les questions relatives à la fixation des salaires minima et en tenir compte largement et équitablement.



2.

- a) Pour donner une plus grande autorité aux taux éventuellement fixés, il serait désirable d'accorder aux employeurs et travailleurs intéressés une participation directe et paritaire aux délibérations et aux décisions des organismes de fixation des salaires, par l'intermédiaire de représentants égaux en nombre ou ayant le même nombre de voix. Dans tous les cas, si une telle représentation est accordée à l'une des deux parties, l'autre partie devrait être représentée sur un pied d'égalité. Les organismes chargés de la fixation des salaires devraient également comprendre une ou plusieurs personnes indépendantes dont les voix permettraient d'aboutir à des décisions positives dans le cas où les voix des représentants des employeurs et des travailleurs seraient divisées de façon égale; ces personnes indépendantes devraient autant que possible être choisies d'accord avec les représentants patronaux et ouvriers des organismes chargés de la fixation des salaires minima ou après consultation de ces représentants.
- b) Afin que les représentants des employeurs et des travailleurs jouissent de la confiance de ceux dont ils représentent les intérêts, les employeurs et travailleurs intéressés devraient avoir le droit, dans la mesure où les circonstances le permettent, de participer à la désignation de leurs représentants et, dans tous les cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs qui existent devraient être invitées à soumettre les noms des personnes recommandées par elles pour faire partie des organismes de fixation des salaires.
- c) La ou les personnes indépendantes visées au paragraphe a) devraient être choisies parmi les personnes de l'un ou l'autre sexe possédant d'une façon incontestable les qualifications nécessaires pour remplir leurs fonctions et qui n'ont pas dans l'industrie ou partie d'industrie dont il s'agit un intérêt quelconque qui risquerait de faire suspecter leur impartialité.
- d) Lorsqu'un grand nombre de femmes sont employées dans une industrie ou partie d'industrie, il conviendrait dans la mesure du possible de permettre à des femmes de faire partie des organismes de fixation des salaires en qualité de représentants des travailleurs et à une ou plusieurs femmes d'être désignées parmi les personnes indépendantes visées au paragraphe a).

### III

Pour la détermination des taux minima de salaires qui devraient être fixés, les organismes de fixation des salaires devraient, dans tous les cas, tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable. A cet égard, il conviendrait tout d'abord de s'inspirer des taux de salaires payés pour des travaux similaires dans les industries où les travailleurs sont suffisamment organisés et ont conclu des contrats collectifs efficaces, ou, si l'on ne dispose pas de cet élément de comparaison, du niveau général des salaires dans le pays ou la localité en question.

Des dispositions devraient prévoir la révision des taux minima de salaires fixés par les organismes de fixation des salaires quand les ouvriers ou les patrons qui font partie de ces organismes en expriment le désir.

### IV

Pour protéger efficacement les salaires des travailleurs intéressés et épargner aux employeurs les risques d'une concurrence déloyale, les mesures destinées à assurer le paiement des salaires qui ne soient pas inférieurs aux salaires minima fixés devraient comprendre:

- a) des mesures ayant pour but de tenir les employeurs et les travailleurs au courant des taux en vigueur;
- b) un contrôle officiel des salaires réellement payés;
- c) des sanctions en cas d'infraction aux taux en vigueur et des mesures destinées à prévenir ces infractions.

1. Pour que les travailleurs, qui ont vraisemblablement moins de facilité que les employeurs de se renseigner par leurs propres moyens sur les décisions des organismes de fixation des salaires, soient tenus au courant des taux minima qui devraient leur être payés, les employeurs pourraient être astreints à afficher des tableaux détaillés indiquant les taux en vigueur, à des endroits facilement accessibles dans les bâtiments où les travailleurs sont employés ou, pour les travailleurs à domicile, dans les bâtiments où le travail est distribué, remis à son achèvement ou les salaires payés.

2. Il conviendrait d'employer un nombre suffisant d'inspecteurs jouissant de pouvoirs analogues à ceux qui ont été proposés pour les inspecteurs du travail dans la recommandation concernant les principes généraux pour l'organisation des services d'inspection, adoptée par la Conférence générale en 1923: ces inspecteurs devraient procéder à des enquêtes parmi les employeurs et travailleurs intéressés afin de vérifier si les salaires réellement payés sont conformes aux taux en vigueur et prendre éventuellement les mesures qui pourraient être autorisées en cas d'infraction aux taux fixés. Pour permettre aux inspecteurs de remplir au mieux leurs fonctions, les employeurs pourraient être astreints à tenir des listes complètes et exactes des salaires payés par eux ou, pour les travailleurs à domicile, une liste des travailleurs avec leurs adresses et à leur fournir des livrets de salaire ou autres documents analogues contenant les renseignements nécessaires pour vérifier si les salaires réellement payés sont conformes aux taux en vigueur.

3. Dans les cas où les travailleurs ne sont généralement pas en mesure d'exercer personnellement, par voie judiciaire ou autre voie légale, leur droit de recouvrer le montant du salaire dû conformément aux taux minima en vigueur, il y aurait lieu de prévoir d'autres mesures qui pourraient paraître efficaces pour prévenir les infractions aux taux fixés.

## B

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail croit devoir appeler l'attention des gouvernements sur le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale, qui est consacré par l'article 41 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Ce paragraphe se réfère au texte de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail antérieur à sa modification en 1946. La Constitution telle que modifiée en 1946 contient dans son préambule une référence au principe de l'égalité de rémunération.)

### Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	23 août 1953	Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1951)	53 Dénoncée: 1

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 aux méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, question qui constitue le huitième 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-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951:

#### Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à instituer ou à conserver les méthodes appropriées et permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans les entreprises de l'agriculture ainsi que dans les occupations connexes.

2. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, de déterminer les entreprises, les occupations et les catégories de personnes auxquelles seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima prévues au paragraphe précédent.

3. L'autorité compétente pourra exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention les catégories de personnes à l'égard desquelles ces dispositions sont inapplicables du fait de leurs conditions d'emploi, telles que les membres de la famille de l'exploitant employés par ce dernier.

#### *Article 2*

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales pourront permettre le paiement partiel du salaire minimum en nature dans les cas où ce mode de paiement est souhaitable ou de pratique courante.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire minimum en nature est autorisé, des mesures appropriées doivent être prises pour que:

- a) les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leurs intérêts;
- b) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable.

#### *Article 3*

1. Chaque Membre qui ratifie la présente convention a la liberté de déterminer, sous réserve des conditions prévues aux paragraphes suivants, les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application.

2. Avant qu'une décision soit prise, il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser.

3. Les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à l'application des méthodes, ou être consultés, ou avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.

4. Les taux minima de salaires qui auront été fixés seront obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés.

5. L'autorité compétente pourra, là où il est nécessaire, admettre des dérogations individuelles aux taux minima de salaires afin d'éviter la diminution des possibilités d'emploi des travailleurs à capacité physique ou mentale réduite.

#### *Article 4*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre les dispositions qui s'imposent pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement payés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables; ces dispositions doivent comprendre toutes mesures de contrôle, d'inspection et de sanctions nécessaires et les mieux adaptées aux conditions de l'agriculture du pays intéressé.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

*Article 5*

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit communiquer chaque année au Bureau international du Travail un exposé général faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes, ainsi que leurs résultats. Cet exposé comprendra des indications sommaires sur les occupations et les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation, les taux de salaires minima fixés et, le cas échéant, les autres mesures les plus importantes relatives aux salaires minima.

## Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 34 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 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 aux méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, question qui constitue le huitième 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 méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951:

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application:

### I

1. Pour la détermination des taux minima de salaire qui devraient être fixés, il est souhaitable que les organismes de fixation des salaires tiennent compte, dans tous les cas, de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable.

2. Les facteurs suivants sont parmi ceux qui devraient être pris en considération pour la fixation des taux minima de salaire: coût de la vie, valeur raisonnable et équitable des services rendus, salaires payés pour des travaux semblables et comparables d'après les conventions collectives en agriculture, et niveau général des salaires pour des travaux de qualité comparable dans d'autres occupations de la région où les travailleurs sont suffisamment organisés.

### II

3. Les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, quelle que soit leur forme, devraient comporter une enquête sur les conditions de l'agriculture et des occupations connexes, ainsi que la consultation des parties essentiellement et principalement intéressées, c'est-à-dire des employeurs et des travailleurs, ou de leurs organisations les plus représentatives s'il en existe. On devrait solliciter l'opinion des deux parties intéressées sur toutes les questions relatives à la fixation des salaires minima et en tenir dûment compte.

4. Pour donner une plus grande autorité aux taux éventuellement fixés, dans les cas où les méthodes adoptées pour la fixation de salaires minima le rendent possible, il devrait être accordé aux employeurs et travailleurs intéressés une participation directe et paritaire au fonctionnement des organisations de fixation des salaires minima, par l'intermédiaire de représentants, égaux en nombre, ou ayant en tout cas le même nombre de voix.

5. Afin que les représentants des employeurs et des travailleurs jouissent de la confiance de ceux dont ils représentent les intérêts, dans les cas visés au paragraphe 4 ci-dessus, les employeurs et les travailleurs intéressés devraient avoir le droit, dans la mesure où les circonstances le permettent, de participer à la désignation de leurs représentants et, dans tous les cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs qui existent devraient être invitées à soumettre les noms des personnes recommandées par elles pour faire partie des organismes de fixation des salaires.

6. Au cas où la méthode adoptée pour la fixation des salaires minima prévoit une participation de personnes indépendantes, soit aux fins d'arbitrage, soit autrement, celles-ci devraient être choisies parmi les personnes de l'un ou de l'autre sexe possédant d'une façon incontestable les qualifications nécessaires pour remplir leurs fonctions et qui n'ont pas, dans l'agriculture ou les occupations connexes, un intérêt qui risquerait de susciter des doutes quant à leur impartialité.

### III

7. Des dispositions devraient prévoir la procédure de révision des taux minima de salaire à des intervalles appropriés.

### IV

8. Pour protéger efficacement les salaires des travailleurs intéressés, les mesures destinées à assurer le paiement de salaires qui ne soient pas inférieurs aux salaires minima fixés devraient comprendre:

- a) des mesures ayant pour but de donner de la publicité aux taux minima des salaires en vigueur et en particulier de tenir les employeurs et les travailleurs intéressés au courant de ces taux de la façon la mieux adaptée aux situations nationales;
- b) un contrôle officiel des salaires réellement payés;
- c) des sanctions en cas d'infractions aux taux en vigueur et des mesures destinées à prévenir ces infractions.

9. Il conviendrait d'employer un nombre suffisant d'inspecteurs qualifiés, jouissant de pouvoirs analogues à ceux qui sont prévus dans la convention sur l'inspection du travail, 1947; ces inspecteurs devraient procéder à des enquêtes parmi les employeurs et travailleurs intéressés, afin de vérifier si les salaires effectivement payés sont conformes aux taux en vigueur et prendre éventuellement les mesures qui pourraient être autorisées en cas d'infraction aux taux fixés.

10. Pour permettre aux inspecteurs de remplir au mieux leurs fonctions, les employeurs, lorsque l'autorité compétente le juge convenable ou nécessaire, devraient être tenus d'établir des documents complets et exacts des salaires payés par eux et de fournir aux travailleurs des livrets de salaire ou autres documents analogues contenant les renseignements nécessaires pour vérifier si les salaires réellement payés sont conformes aux taux en vigueur.

11. Dans les cas où les travailleurs ne sont généralement pas en mesure d'exercer personnellement, par la voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, leur droit de recouvrer le montant du salaire dû, conformément aux taux minima en vigueur, il y aurait lieu de prévoir d'autres mesures qui pourraient paraître efficaces à cette fin.

# Temps de travail

<b>1. Durée du travail et congés payés</b> .....	<b>335</b>
Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 .....	335
Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .....	337
Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .....	340
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994 .....	341
Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994 .....	344
Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962 .....	347
Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 .....	351
Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 .....	356
Convention (n° 47) des quarante heures, 1935 .....	359
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 .....	360
Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954 .....	363
Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	366
Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979 .....	370
<b>2. Travail de nuit</b> .....	<b>374</b>
Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990 .....	374
Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990 .....	377
Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	381
Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 .....	383
Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921 .....	385

## 1. Durée du travail et congés payés

### Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	19 juin 1923	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (17 novembre 1921)	119

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 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans l'industrie, question comprise dans le septième point de l'ordre du jour de la session, et

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

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

#### *Article 1*

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations téléphoniques ou télégraphiques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. L'énumération ci-dessus est faite sous réserve des exceptions spéciales d'ordre national prévues dans la Convention de Washington tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, dans la mesure où ces exceptions sont applicables à la présente convention.

3. En sus de l'énumération qui précède, s'il est reconnu nécessaire, chaque Membre pourra déterminer la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

#### *Article 2*

1. Tout le personnel occupé dans tout établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, devra, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir,

au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2. Ce repos sera accordé autant que possible en même temps à tout le personnel de chaque établissement.

3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

#### *Article 3*

Chaque Membre pourra excepter de l'application des dispositions de l'article 2 les personnes occupées dans les établissements industriels dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille.

#### *Article 4*

1. Chaque Membre peut autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 2, en tenant compte spécialement de toutes considérations économiques et humanitaires appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des ouvriers, là où il en existe.

2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront été déjà accordées par application de la législation en vigueur.

#### *Article 5*

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 4, sauf dans les cas où les accords ou les usages locaux auront déjà prévu de tels repos.

#### *Article 6*

1. Chaque Membre établira une liste des exceptions accordées conformément aux articles 3 et 4 de la présente convention et la communiquera au Bureau international du Travail. Chaque Membre communiquera ensuite, tous les deux ans, toutes les modifications qu'il aura apportées à cette liste.

2. Le Bureau international du Travail présentera un rapport à ce sujet à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

#### *Article 7*

En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron, directeur ou gérant sera soumis aux obligations ci-après:

- a) faire connaître, dans le cas où le repos hebdomadaire est donné collectivement à l'ensemble du personnel, les jours et heures de repos collectif au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement;
- b) faire connaître, lorsque le repos n'est pas donné collectivement à l'ensemble du personnel, au moyen d'un registre dressé selon le mode approuvé par la législation du pays ou par un règlement de l'autorité compétente, les ouvriers ou employés soumis à un régime particulier de repos et indiquer ce régime.



## Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	4 mars 1959	Genève, 40 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1957)	63

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 décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, 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-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957:

### *Article 1*

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par les soins d'organismes officiels de fixation des salaires, soit par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée en raison des conditions nationales, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

### *Article 2*

La présente convention s'applique à tout le personnel, y compris les apprentis, des établissements, institutions ou administrations ci-dessous, qu'ils soient publics ou privés:

- a) les établissements commerciaux;
- b) les établissements, institutions et administrations dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau, y compris les bureaux des professions libérales;
- c) dans la mesure où les personnes intéressées ne sont pas occupées dans des établissements visés par l'article 3 ni soumises à la réglementation nationale ou à d'autres dispositions régissant le repos hebdomadaire dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture:
  - i) les services commerciaux de tout autre établissement;
  - ii) les services de tout autre établissement dans lesquels le personnel est occupé principalement à un travail de bureau;
  - iii) les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel.

### *Article 3*

1. La présente convention s'appliquera également au personnel de ceux des établissements suivants que les Membres ratifiant la convention énuméreront dans une déclaration accompagnant leur ratification:

- a) les établissements, institutions et administrations fournissant des services d'ordre personnel;
- b) les postes et les services de télécommunications;
- c) les entreprises de presse;
- d) les entreprises de spectacles et de divertissements publics.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention pourra, par la suite, communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration indiquant qu'il accepte les obligations de la convention pour des établissements énumérés au paragraphe précédent, qui n'auraient pas éventuellement été mentionnés dans une déclaration antérieure.

3. Tout Membre ayant ratifié la présente convention devra indiquer, dans ses rapports annuels à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dans quelle mesure il a donné suite ou se propose de donner suite aux dispositions de la convention en ce qui concerne ceux des établissements cités au paragraphe 1 du présent article qui ne sont pas couverts par une déclaration faite conformément aux paragraphes 1 ou 2, et quels sont les progrès qui ont été réalisés en vue de l'application progressive de la convention à ces établissements.

#### *Article 4*

1. Lorsqu'il sera nécessaire, des dispositions appropriées seront prises pour déterminer la ligne de démarcation entre les établissements auxquels s'applique la présente convention et les autres établissements.

2. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminés, la question sera tranchée, soit par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationales.

#### *Article 5*

L'autorité compétente ou l'organisme approprié, dans chaque pays, pourra exclure du champ d'application de la présente convention:

- a) les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, pour autant qu'ils ne sont pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels;
- b) les personnes occupant un poste de direction élevé.

#### *Article 6*

1. Toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention auront droit, sous réserve des dérogations prévues par les articles suivants, à une période de repos hebdomadaire comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives au cours de chaque période de sept jours.

2. La période de repos hebdomadaire sera, autant que possible, accordée en même temps à toutes les personnes intéressées d'un même établissement.

3. La période de repos hebdomadaire coïncidera, autant que possible, avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

4. Les traditions et les usages des minorités religieuses seront respectés dans toute la mesure du possible.

#### *Article 7*

1. Lorsque la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application des dispositions de l'article 6, des mesures pourront être prises, par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, pour soumettre, le cas échéant, des catégories déterminées de personnes ou des catégories déterminées d'établissements comprises dans le champ d'application de la présente convention à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.

2. Les personnes auxquelles s'appliquent ces régimes spéciaux auront droit, pour chaque période de sept jours, à un repos d'une durée totale au moins équivalente à la période prévue à l'article 6.

3. Les dispositions de l'article 6 s'appliqueront toutefois au personnel employé dans celles des branches d'un établissement soumis à des régimes spéciaux qui, si elles étaient autonomes, seraient soumises auxdites dispositions.

4. Toute mesure portant sur l'application des dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article devra être prise en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe.

#### *Article 8*

1. Des dérogations temporaires, totales ou partielles (y compris des suspensions ou des diminutions de repos), aux dispositions des articles 6 et 7 pourront être autorisées dans chaque pays, soit par l'autorité compétente, soit selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente et conforme à la législation et à la pratique nationales:

- a) en cas d'accident, survenu ou imminent, et en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'établissement;
- b) en cas de surcroît extraordinaire de travail provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
- c) pour prévenir la perte de marchandises périssables.

2. Lorsqu'il s'agira de déterminer les cas dans lesquels les dérogations temporaires pourront être accordées en application des dispositions des alinéas b) et c) du paragraphe précédent, les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés seront consultées, s'il en existe.

3. Lorsque des dérogations temporaires auront été appliquées dans les conditions prévues par le présent article, un repos compensatoire, d'une durée totale au moins égale à celle de la période minimum prévue à l'article 6, sera accordé aux intéressés.

#### *Article 9*

Dans la mesure où la réglementation des salaires est fixée par la législation ou dépend des autorités administratives, aucune réduction du revenu des personnes visées par la présente convention ne devra résulter de l'application des mesures prises en conformité avec la convention.

#### *Article 10*

1. Des mesures appropriées seront prises pour assurer la bonne application des règles ou dispositions relatives au repos hebdomadaire, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens.

2. Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention le permettent, l'application effective desdites dispositions sera assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

#### *Article 11*

Tout Membre qui ratifie la présente convention fournira, dans ses rapports annuels à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

- a) des listes des catégories de personnes et des catégories d'établissements soumises aux régimes spéciaux de repos hebdomadaire prévus à l'article 7;

- b) des renseignements sur les conditions dans lesquelles des dérogations temporaires peuvent être accordées en application des dispositions de l'article 8.

*Article 12*

Aucune des dispositions de la présente convention n'affectera une loi, une sentence, une coutume ou un accord qui assure des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

*Article 13*

L'application des dispositions de la présente convention pourra être suspendue dans tout pays, par ordre du gouvernement, en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

---

## Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 40 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1957)

---

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 décidé d'adopter diverses propositions relatives au repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux, 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 repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

Considérant que la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, prévoit l'institution d'un repos hebdomadaire dans les établissements commerciaux et les bureaux et qu'il est désirable de compléter les dispositions de cette convention,

La Conférence recommande que les dispositions suivantes soient appliquées:

1. Les personnes auxquelles la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, est applicable devraient, autant que faire se peut, avoir droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins trente-six heures, si possible consécutives.

2. Le repos hebdomadaire prévu à l'article 6 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, devrait être calculé, autant que possible, de manière à comprendre la période allant de minuit à minuit. Ce repos ne devrait pas comprendre les autres périodes de repos qui la précèdent ou la suivent immédiatement.

3. Les régimes spéciaux de repos prévus à l'article 7 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, devraient être établis de façon à:

- a) éviter que les personnes auxquelles des régimes spéciaux sont applicables ne travaillent pendant plus de trois semaines sans bénéficier des périodes de repos auxquelles elles ont droit;
- b) assurer des périodes de repos d'au moins douze heures consécutives dans tous les cas où des périodes de repos de vingt-quatre heures consécutives ne peuvent être accordées.

4. (1) Un repos hebdomadaire ininterrompu de deux jours devrait être, autant que possible, assuré aux personnes de moins de dix-huit ans.

(2) Les dispositions de l'article 8 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, ne devraient pas être appliquées aux personnes de moins de dix-huit ans.

5. Dans tout établissement où une période de repos hebdomadaire différente de celle qui est établie par la pratique nationale est accordée à certains membres du personnel, les jours et heures de repos hebdomadaire devraient être portés à la connaissance des personnes intéressées au moyen d'affiches apposées bien en évidence dans l'établissement ou dans tout autre lieu approprié, ou de toute autre manière conforme à la législation et à la pratique nationales.

6. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la tenue des registres nécessaires en vue de la bonne application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, et plus particulièrement de registres où seraient consignés les arrangements intéressants:

- a) les personnes soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957;
- b) les personnes auxquelles s'appliquent les dérogations temporaires prévues à l'article 8 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957.

7. Dans les cas où l'article 9 de la convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, est inapplicable du fait que la réglementation des salaires n'est pas fixée par la législation ou ne dépend pas des autorités administratives, des dispositions devraient être prises, par voie de conventions collectives ou de toute autre manière, en vue d'éviter que l'application de mesures adoptées en conformité de la convention n'entraîne une réduction du revenu des personnes visées par la convention.

K

## Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	28 février 1998	Genève, 81 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1994)	14

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.

---

## Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 81 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 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.

## Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 46 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1962)

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 1962, en sa quarante-sixième session;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter les instruments internationaux existants portant sur la durée du travail et à en faciliter l'application:

en indiquant les mesures pratiques pour procéder à une réduction progressive de la durée du travail, compte tenu de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans les différents pays, ainsi que de la variété des pratiques nationales pour réglementer la durée du travail et les autres conditions de travail;

en indiquant d'une manière générale les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées;

en indiquant la norme de la semaine de quarante heures, dont le principe est inscrit dans la convention des quarante heures, 1935, comme norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, et en définissant une durée normale maximum du travail, conformément à la convention sur la durée du travail (industrie), 1919,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962.

### I. Principes généraux

1. Chaque Membre devrait formuler et poursuivre une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux ainsi qu'aux conditions de chaque industrie, l'adoption du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

2. Chaque Membre devrait, par des moyens adaptés aux méthodes qui sont en vigueur ou qui pourraient être introduites pour réglementer la durée du travail, encourager et, dans la mesure où cela est compatible avec les conditions et usages nationaux, assurer l'application du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

3. Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail pourra être appliqué par voie législative, par voie réglementaire, par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra le mieux appropriée aux conditions nationales et aux besoins de chaque branche d'activité.

4. La durée normale du travail devrait être progressivement réduite, lorsque cela est approprié, en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule de la présente recommandation, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

5. Dans les cas où la durée de la semaine normale de travail dépasse quarante-huit heures, des mesures immédiates devraient être prises en vue de la ramener à ce niveau, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

6. Lorsque la durée normale hebdomadaire du travail se trouve au niveau de quarante-huit heures ou au-dessous, des mesures pour une réduction progressive des heures de travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessus, devraient être envisagées et appliquées d'une manière correspondant aux diverses conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

7. Ces mesures devraient tenir compte:

- a) du niveau de développement économique et des possibilités, pour le pays intéressé, de procéder à une réduction de la durée du travail sans pour autant diminuer la production globale et la productivité ou mettre en danger l'expansion économique, le développement de nouvelles industries ou la position concurrentielle du pays sur le marché international, et sans provoquer une pression inflationniste qui diminuerait en fin de compte le revenu réel des travailleurs;
- b) des progrès déjà réalisés et de ceux qu'il est possible de réaliser dans l'accroissement de la productivité par l'application de la technologie moderne, de l'automation et des techniques de direction;
- c) de la nécessité, dans le cas des pays qui sont encore en voie de développement, d'élever le niveau de vie de leur population;
- d) des préférences des organisations d'employeurs et de travailleurs des diverses branches d'activité intéressées quant aux moyens par lesquels la réduction des heures de travail pourrait se réaliser.

8. (1) Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, tel qu'il est exprimé au paragraphe 4, pourra être appliqué par étapes, sans que celles-ci aient besoin d'être déterminées sur le plan international.

(2) Ces étapes pourront comprendre:

- a) des étapes espacées dans le temps;
- b) des étapes englobant progressivement des branches ou des secteurs de l'économie nationale;
- c) une combinaison des deux formules précédentes;
- d) toute autre formule qui paraîtrait le mieux appropriée aux conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

9. Dans l'application des mesures visant à la réduction progressive de la durée du travail, une priorité devrait être accordée aux industries et professions impliquant une fatigue physique ou intellectuelle particulière, ou comportant des risques pour la santé des travailleurs intéressés, particulièrement lorsque la main-d'œuvre employée se compose principalement de femmes et de jeunes gens.

10. Chaque Membre devrait communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, des informations sur les résultats obtenus dans l'application des dispositions de la présente recommandation, avec toutes les précisions qui pourront être demandées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

## II. Modalités d'application

### A. Définition

11. La durée normale du travail désignera, aux fins de la présente recommandation, le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, par accords collectifs, par sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci, ou, à défaut d'une durée normale ainsi déterminée, le nombre d'heures au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré aux taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages admis pour l'établissement ou les travaux considérés.

### B. Détermination de la durée du travail

12. (1) Le calcul de la durée normale moyenne du travail sur une période excédant la semaine devrait être permis lorsque des conditions particulières à certaines branches d'activité ou des nécessités techniques le justifient.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait fixer l'étendue maximum de la période sur laquelle les heures de travail pourront ainsi être calculées.

13. (1) Des dispositions spéciales pourront être prévues pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de leur nature, être assuré par des équipes successives.

(2) Ces dispositions spéciales devraient être conçues de telle façon que la durée normale moyenne du travail pour les travaux nécessairement continus ne dépasse, en aucun cas, la durée normale du travail établie pour l'activité économique dont il s'agit.

### C. Dérogations

14. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail pourront être autorisées:

a) à titre permanent:

- i) pour les travaux essentiellement intermittents;
- ii) dans certains cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public;
- iii) pour les travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe;

b) à titre temporaire:

- i) en cas d'accident survenu ou imminent;
- ii) en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage;
- iii) en cas de force majeure;
- iv) pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires;
- v) pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'interruptions collectives du travail dues aux accidents survenus au matériel, à des interruptions de force motrice, à des intempéries, à des pénuries de matériaux et de moyens de transport ou à des sinistres;
- vi) en cas d'événements présentant un danger national;

c) à titre périodique:

- i) pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels;
- ii) pour des activités de caractère saisonnier spécifiées.

15. Dans les cas où la durée normale du travail est supérieure à quarante-huit heures par semaine, l'autorité ou l'organisme compétent devrait, avant d'autoriser des dérogations pour les cas prévus aux alinéas a) i) et iii), b) iv) et v), et c) i) et ii) du paragraphe 14 ci-dessus, examiner avec la plus grande attention si ces dérogations sont réellement nécessaires.

### D. Heures supplémentaires

16. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale devraient être considérées comme des heures supplémentaires, à moins que, conformément aux usages, il n'en soit tenu compte dans la fixation du salaire.

17. Sauf pour les cas de force majeure, des limites devraient être fixées en ce qui concerne le nombre total des heures supplémentaires au cours d'une période déterminée. Ces limites devraient être fixées par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

18. Pour l'exécution d'heures supplémentaires, il devrait être dûment tenu compte de la situation spéciale des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans, des femmes enceintes et de celles qui allaitent, ainsi que des personnes handicapées.

19. (1) Les heures supplémentaires devraient être rémunérées à un taux ou à des taux plus élevés que ceux qui sont applicables aux heures de travail normales.

(2) Le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires devraient être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, mais en aucun cas le taux ne devrait être inférieur au taux spécifié à l'article 6, paragraphe 2, de la convention sur la durée du travail (industrie), 1919.

### *E. Consultation des employeurs et des travailleurs*

20. (1) L'autorité compétente devrait systématiquement consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur des questions relatives à l'application de la présente recommandation.

(2) De telles consultations devraient avoir lieu notamment au sujet des questions ci-après, pour autant que la réglementation de ces questions est laissée à l'autorité compétente dans chaque pays:

- a) les mesures à prendre en relation avec le paragraphe 8 ci-dessus;
- b) l'étendue maximum de la période sur laquelle la durée moyenne du travail pourra être calculée conformément au paragraphe 12;
- c) les dispositions pouvant être prévues conformément au paragraphe 13 pour les travaux dont le fonctionnement continu doit être assuré par des équipes successives;
- d) les dérogations visées au paragraphe 14;
- e) la limitation et la rémunération des heures supplémentaires selon les paragraphes 17 et 19.

### *F. Mesures de contrôle*

21. En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus:

- a) des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la bonne application des dispositions relatives à la durée du travail, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens;
- b) les employeurs devraient être soumis à l'obligation de faire connaître aux travailleurs intéressés, au moyen d'affiches apposées dans l'établissement, ou selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente:
  - i) les heures auxquelles commence et finit le travail;
  - ii) les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe, si le travail s'effectue par équipes;
  - iii) les périodes de repos qui ne sont pas considérées comme faisant partie de la durée normale du travail;
  - iv) les jours de travail de la semaine;
- c) les employeurs devraient être soumis à l'obligation d'inscrire sur un registre, selon une formule acceptable par l'autorité compétente, les heures de travail, les salaires et les heures supplémentaires pour chaque travailleur, et de présenter, sur demande, ce registre à l'inspection;
- d) des mesures devraient être prises pour prévoir telles sanctions qui pourraient paraître appropriées suivant la méthode par laquelle il est donné effet aux dispositions de la présente recommandation.

### *G. Dispositions générales*

22. La présente recommandation n'affecte en aucun cas une loi, un règlement, une sentence arbitrale, une coutume ou un accord, ni le cours d'une négociation entre employeurs et travailleurs qui assurent ou tendraient à assurer des conditions plus favorables aux travailleurs.

23. Cette recommandation ne s'applique ni à l'agriculture, ni aux transports maritimes, ni à la pêche maritime. Des dispositions spéciales devraient être prévues pour ces branches d'activité.

## Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	13 juin 1921	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)	52 Dénoncée: 1

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application du principe de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures, question formant le premier point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la durée du travail (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels notamment:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Les prescriptions relatives au transport par mer et par voie d'eau intérieure seront fixées par une conférence spéciale sur le travail des marins et mariniers.

3. Dans chaque pays l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

### *Article 2*

Dans tous les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après:

- a) les dispositions de la présente convention ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de surveillance ou de direction ou un poste de confiance;
- b) lorsque en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations patronales et ouvrières (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des patrons et des ouvriers), la durée du travail d'un ou plusieurs jours de la semaine est inférieure à huit heures, un acte de l'autorité compétente ou une convention entre les organisations ou représentants susmentionnés des intéressés peut autoriser le dépassement de la limite des huit heures les autres jours de la semaine; le dépassement prévu par le présent paragraphe ne pourra jamais excéder une heure par jour;
- c) lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit par jour et quarante-huit par semaine.

#### *Article 3*

La limite des heures de travail prévue à l'article 2 pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement.

#### *Article 4*

La limite des heures de travail prévue à l'article 2 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne cinquante-six par semaine. Ce régime n'affectera pas les congés qui peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

#### *Article 5*

1. Dans les cas exceptionnels où les limites fixées à l'article 2 seraient reconnues inapplicables, et dans ces cas seulement, des conventions entre organisations ouvrières et patronales pourront, si le gouvernement, à qui elles devront être communiquées, transforme leurs stipulations en règlements, établir sur une longue période un tableau réglant la durée journalière du travail.

2. La durée moyenne du travail, calculée sur le nombre de semaines déterminé par le tableau, ne pourra en aucun cas excéder quarante-huit heures par semaine.

#### *Article 6*

1. Des règlements de l'autorité publique détermineront par industrie ou par profession:
- a) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement, ou pour certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent;
  - b) les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires.

2. Ces règlements doivent être pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe. Ils détermineront le nombre maximum d'heures supplémentaires qui peuvent être autorisées dans chaque cas. Le taux du salaire pour ces heures supplémentaires sera majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.



*Article 7*

1. Chaque gouvernement communiquera au Bureau international du Travail:

- a) une liste des travaux classés comme ayant un fonctionnement nécessairement continu dans le sens de l'article 4;
- b) des renseignements complets sur la pratique des accords prévus à l'article 5;
- c) des renseignements complets sur les dispositions réglementaires prises en vertu de l'article 6 et leur application.

2. Le Bureau international du Travail présentera chaque année un rapport à ce sujet à la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

*Article 8*

1. En vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention, chaque patron devra:

- a) faire connaître au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente dans son établissement ou en tout autre lieu convenable, ou selon tout autre mode approuvé par le gouvernement, les heures auxquelles commence et finit le travail, ou, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe; les heures seront fixées de façon à ne pas dépasser les limites prévues par la présente convention, et, une fois notifiées, ne pourront être modifiées que selon le mode et la forme d'avis approuvés par le gouvernement;
- b) faire connaître, de la même façon, les repos accordés pendant la durée du travail et considérés comme ne faisant pas partie des heures de travail;
- c) inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par la législation de chaque pays ou par un règlement de l'autorité compétente, toutes les heures supplémentaires effectuées en vertu des articles 3 et 6 de la présente convention.

2. Sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors des heures fixées en vertu du paragraphe a), ou pendant les heures fixées en vertu du paragraphe b).

*Articles 9*

L'application de la présente convention au Japon comportera les modifications et conditions suivantes:

- a) seront considérés comme établissements industriels, notamment:
  - les établissements énumérés au paragraphe a) de l'article 1;
  - les établissements énumérés au paragraphe b) de l'article 1, s'ils occupent au moins dix personnes;
  - les établissements énumérés au paragraphe c) de l'article 1, sous réserve que ces établissements soient compris dans la définition des fabriques donnée par l'autorité compétente;
  - les établissements énumérés au paragraphe d) de l'article 1, sauf le transport de personnes ou de marchandises par route, la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, ainsi que le transport à la main; et,
  - sans égard au nombre des personnes occupées, ceux des établissements industriels énumérés aux paragraphes b) et c) de l'article 1 que l'autorité compétente pourrait déclarer très dangereux ou comportant des travaux insalubres.
- b) la durée effective du travail de toute personne âgée d'au moins quinze ans, employée dans un établissement industriel, public ou privé, ou dans ses dépendances, ne dépassera pas cinquante-sept heures par semaine, sauf dans l'industrie de la soie grège, où la durée maximum de travail pourra être de soixante heures par semaine;
- c) la durée effective du travail ne pourra en aucun cas dépasser quarante-huit heures par semaine, ni pour les enfants de moins de quinze ans occupés dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, ni pour les personnes occupées aux travaux souterrains dans les mines, quel que soit leur âge;

- d) la limitation des heures de travail peut être modifiée dans les conditions prévues aux articles 2, 3, 4, et 5 de la présente convention, sans toutefois que le rapport entre la durée de la prolongation accordée et la durée de la semaine normale puisse être supérieur au rapport résultant des dispositions desdits articles;
- e) Une période de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives sera accordée à tous les travailleurs sans distinction de catégorie;
- f) les dispositions de la législation industrielle du Japon qui en limitent l'application aux établissements où sont employées au moins quinze personnes, seront modifiées de façon à ce que cette législation s'applique désormais aux établissements où sont employées au moins dix personnes;
- g) les dispositions des paragraphes ci-dessus du présent article entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1922; toutefois, les dispositions contenues à l'article 4, telles qu'elles sont modifiées par le paragraphe d) du présent article, entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1923;
- h) la limite de quinze ans prévue au paragraphe c) du présent article sera portée à seize ans le 1<sup>er</sup> juillet 1925 au plus tard.

#### *Article 10*

Dans l'Inde britannique, le principe de la semaine de soixante heures sera adopté pour tous les travailleurs occupés dans les industries actuellement visées par la législation industrielle dont le gouvernement de l'Inde assure l'application, ainsi que dans les mines et dans les catégories de travaux de chemins de fer qui seront énumérées à cet effet par l'autorité compétente. Cette autorité ne pourra autoriser des modifications à la limite ci-dessus mentionnée qu'en tenant compte des dispositions contenues dans les articles 6 et 7 de la présente convention. Les autres prescriptions de la présente convention ne s'appliqueront pas à l'Inde, mais une limitation plus étroite des heures de travail devra être examinée lors d'une prochaine session de la Conférence générale.

#### *Article 11*

Les dispositions de la présente convention ne s'appliqueront ni à la Chine, ni à la Perse, ni au Siam, mais la limitation de la durée du travail dans ces pays devra être examinée lors d'une prochaine session de la Conférence générale.

#### *Article 12*

Pour l'application de la présente convention à la Grèce, la date à laquelle ces dispositions entreront en vigueur, conformément à l'article 19, pourra être reportée au 1<sup>er</sup> juillet 1923, pour les établissements industriels ci-après:

- 1) fabriques de sulfure de carbone,
- 2) fabriques d'acides,
- 3) tanneries,
- 4) papeteries,
- 5) imprimeries,
- 6) scieries,
- 7) entrepôts de tabac et établissements où se fait la préparation du tabac,
- 8) travaux à ciel ouvert dans les mines,
- 9) fonderies,
- 10) fabriques à chaux,
- 11) teintureries,
- 12) verreries (souffleurs),

- 13) usines à gaz (chauffeurs),
- 14) chargement et déchargement de marchandises;

et au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 1924, pour les établissements industriels ci-après:

- 1) industries mécaniques: construction de machines, fabrication de coffres-forts, balances, lits, pointes, plomb de chasse, fonderies de fer et de bronze, ferblanterie, ateliers d'étamage, fabriques d'appareils hydrauliques;
- 2) industries du bâtiment: fours à chaux, fabriques de ciment, de plâtre, tuileries, briqueteries et fabriques de dalles, poteries, scieries de marbre, travaux de terrassement et de construction;
- 3) industries textiles: filatures et tissages de toutes sortes, sauf les teintureries;
- 4) industries de l'alimentation: minoteries, boulangeries, fabriques de pâtes alimentaires, fabriques de vins, d'alcools et de boissons, huileries, brasseries, fabriques de glace et d'eaux gazeuses, fabriques de produits de confiserie et de chocolat, fabriques de saucissons et de conserves, abattoirs et boucheries;
- 5) industries chimiques: fabriques de couleurs synthétiques, verreries (sauf les souffleurs), fabriques d'essence de térébenthine et de tartre, fabriques d'oxygène et de produits pharmaceutiques, fabriques d'huile de lin, fabriques de glycérine, fabriques de carbure de calcium, usines à gaz (sauf les chauffeurs);
- 6) industries du cuir: fabriques de chaussures, fabriques d'articles en cuir;
- 7) industries du papier et de l'imprimerie: fabriques d'enveloppes, de registres, de boîtes, de sacs, ateliers de reliure, de lithographie et de zincographie;
- 8) industries du vêtement: ateliers de couture et de lingerie, ateliers de pressage, fabriques de couvertures de lits, de fleurs artificielles, de plumes et de passementeries, fabriques de chapeaux et de parapluies;
- 9) industries du bois: menuiserie, tonnellerie, charronnerie, fabriques de meubles et de chaises, ateliers d'encadrement, fabriques de brosses et de balais;
- 10) industries électriques: usines de production de courant, ateliers d'installations électriques;
- 11) transports par terre: employés de chemins de fer et de tramways, chauffeurs, cochers et charretiers.

#### *Article 13*

Pour l'application de la présente convention à la Roumanie, la date à laquelle ses dispositions entreront en vigueur, conformément à l'article 19, pourra être portée au 1<sup>er</sup> juillet 1924.

#### *Article 14*

Les dispositions de la présente convention peuvent être suspendues dans tout pays par ordre du gouvernement, en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

## Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	29 août 1933	Genève, 14 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1930)	30 Dénoncées: 2

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 à la réglementation de la durée  
du travail dans le commerce et dans les bureaux, question comprise dans le deuxième  
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  
dénommée Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, à ratifier par les  
Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la  
Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

1. La présente convention s'applique au personnel des établissements suivants, qu'ils soient  
publics ou privés:

- a) les établissements commerciaux, y compris les postes, télégraphes et téléphones, ainsi que  
les services commerciaux de tous autres établissements;
- b) les établissements et administrations dont le fonctionnement repose essentiellement sur un  
travail de bureau;
- c) les établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel, sauf s'ils sont  
considérés comme des établissements industriels.

Dans chaque pays, l'autorité compétente devra établir la ligne de démarcation entre, d'une  
part, les établissements commerciaux et ceux dont le fonctionnement repose essentiellement  
sur un travail de bureau et, d'autre part, les établissements industriels et agricoles.

2. La convention ne s'appliquera pas au personnel des établissements suivants:

- a) établissements ayant pour objet le traitement ou l'hospitalisation des malades, des infirmes,  
des indigents et des aliénés;
- b) hôtels, restaurants, pensions, cercles, cafés et autres établissements où sont servis des  
consommations;
- c) entreprises de spectacles et de divertissements.

Toutefois, la convention sera applicable au personnel des dépendances des établissements  
énumérés aux alinéas a), b) et c) du présent paragraphe dans le cas où ces dépendances, si elles  
étaient autonomes, seraient comprises parmi les établissements auxquels s'applique la convention.

3. L'autorité compétente dans chaque pays pourra exempter de l'application de la présente  
convention:

- a) les établissements dans lesquels sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur;
- b) les administrations publiques dans lesquelles le personnel employé agit comme organe de  
la puissance publique;

- c) les personnes occupant un poste de direction ou de confiance;
- d) les voyageurs et représentants dans la mesure où ils exercent leur travail en dehors de l'établissement.

#### *Article 2*

Aux fins de la présente convention, est considéré comme *durée du travail* le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur; seront exclus les repos pendant lesquels le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur.

#### *Article 3*

La durée du travail du personnel auquel s'applique la présente convention ne pourra pas dépasser quarante-huit heures par semaine et huit heures par jour, sous réserve des dispositions ci-après.

#### *Article 4*

La durée hebdomadaire du travail prévue à l'article 3 pourra être répartie de manière que la durée journalière du travail ne dépasse pas dix heures.

#### *Article 5*

1. En cas d'arrêt collectif du travail résultant a) de fêtes locales ou b) de causes accidentelles ou de force majeure (accidents survenus aux installations, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, sinistres), une prolongation de la durée journalière du travail pourra être appliquée, à titre de compensation des heures de travail perdues, dans les conditions suivantes:

- a) les récupérations ne pourront être autorisées pendant plus de trente jours par an et devront être effectuées dans un délai raisonnable;
- b) la prolongation de la durée journalière du travail ne pourra dépasser une heure;
- c) la durée journalière du travail ne pourra dépasser dix heures.

2. L'autorité compétente devra être avisée de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre d'heures de travail perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

#### *Article 6*

Dans les cas exceptionnels où les conditions dans lesquelles le travail doit s'effectuer rendent inapplicables les dispositions des articles 3 et 4, des règlements de l'autorité publique pourront autoriser la répartition de la durée du travail sur une période plus longue que la semaine, à la condition que la durée moyenne du travail calculée sur le nombre de semaines considérées ne dépasse pas quarante-huit heures par semaine et qu'en aucun cas la durée journalière ne dépasse dix heures.

#### *Article 7*

Des règlements de l'autorité publique détermineront:

1. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour:

- a) certaines catégories de personnes dont le travail est intermittent en raison même de sa nature, telles que les concierges, le personnel de garde et d'entretien des locaux et dépôts;
- b) les catégories de personnes directement occupées à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites prévues pour la durée du travail du reste du personnel de l'établissement;

c) les magasins ou autres établissements lorsque la nature du travail, l'importance de la population ou le nombre de personnes occupées rendent inapplicable la durée du travail fixée aux articles 3 et 4.

2. Les dérogations temporaires qui pourront être accordées dans les cas suivants:

- a) en cas d'accidents survenus ou imminents, en cas de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux machines ou à l'outillage, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement;
- b) pour prévenir la perte de matières périssables ou éviter de compromettre le résultat technique du travail;
- c) pour permettre des travaux spéciaux tels que l'établissement d'inventaires et de bilans, les échéances, les liquidations et les arrêtés de comptes;
- d) pour permettre aux établissements de faire face à des surcroîts de travail extraordinaires provenant de circonstances particulières, pour autant que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures.

3. Sauf en ce qui concerne l'alinéa a) du paragraphe 2, les règlements établis conformément au présent article devront déterminer la prolongation de la durée du travail qui pourra être autorisée par jour, et, en ce qui concerne les dérogations temporaires, par année.

4. Le taux de salaire pour la prolongation prévue aux alinéas b), c) et d) du paragraphe 2 du présent article sera majoré d'au moins vingt-cinq pour cent par rapport au salaire normal.

#### *Article 8*

Les règlements prévus aux articles 6 et 7 devront être pris après consultation des organisations ouvrières et patronales intéressées, en tenant compte spécialement des conventions collectives, là où il en existe, conclues entre ces organisations.

#### *Article 9*

Les dispositions de la présente convention peuvent être suspendues dans tout pays par ordre du gouvernement en cas de guerre ou en cas d'événements présentant un danger pour la sécurité nationale.

#### *Article 10*

1. Rien dans cette convention n'affectera toute coutume ou tout accord en vertu duquel la durée du travail est moindre ou le taux de rémunération plus élevé que ceux qui sont prévus par la présente convention.

2. Toute restriction imposée par la présente convention doit s'ajouter et non déroger à toutes autres restrictions imposées par toute loi, tout décret ou tout règlement qui fixe une durée du travail moindre ou un taux de rémunération plus élevé que ceux qui sont prévus dans la présente convention.

#### *Article 11*

En vue de l'application effective des dispositions de la présente convention:

- 1. Des mesures appropriées devront être prises pour assurer une inspection adéquate;
- 2. Chaque employeur devra:
  - a) faire connaître, au moyen d'affiches apposées d'une manière apparente, dans l'établissement ou en tout autre lieu convenable ou selon tout autre mode approuvé par l'autorité compétente, les heures auxquelles commence et finit la durée du travail ou, si le travail s'effectue par équipes, les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe;

- b)* faire connaître, de la même façon, les repos accordés au personnel, repos qui, conformément à l'article 2, ne sont pas compris dans la durée du travail;
- c)* inscrire sur un registre, selon le mode approuvé par l'autorité compétente, toutes les prolongations de la durée du travail qui ont eu lieu en vertu du paragraphe 2 de l'article 7 ainsi que le montant de leur rétribution.

3. Sera considéré comme illégal le fait d'employer une personne en dehors de la durée du travail fixée en vertu de l'alinéa *a)* du paragraphe 2 ou pendant les heures fixées en vertu de l'alinéa *b)* du paragraphe 2 du présent article.

#### *Article 12*

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre les mesures nécessaires au moyen d'un système de sanctions pour que les dispositions de la convention soient appliquées.

## Convention (n° 47) des quarante heures, 1935

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	23 juin 1957	Genève, 19 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1935)	15

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

S'étant réunie à Genève, le 14 juin 1935, en sa dix-neuvième session,

Considérant que la question de la réduction de la durée du travail constitue la sixième question à l'ordre du jour de la session,

Considérant que le chômage a pris des proportions tellement étendues et sévit depuis si longtemps qu'il y a actuellement dans le monde des millions de travailleurs en butte à la misère et à des privations dont ils ne sont pas eux-mêmes responsables et dont ils ont légitimement le droit d'être soulagés,

Considérant qu'il serait désirable que les travailleurs soient mis, dans la mesure du possible, à même de participer au bénéfice des progrès techniques dont le développement rapide caractérise l'industrie moderne;

Considérant que, pour donner suite aux résolutions adoptées par la dix-huitième et la dix-neuvième session de la Conférence internationale du Travail, il est indispensable de tenter un effort afin de réduire le plus possible la durée du travail dans toutes les catégories d'emplois;

adopte ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent trente-cinq la convention ci-après, qui sera dénommée Convention des quarante heures, 1935:

#### *Article 1*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention se déclare en faveur:

- a)* du principe de la semaine de quarante heures appliqué de telle manière qu'il ne comporte pas de diminution dans le niveau de vie des travailleurs;
- b)* de l'adoption ou de l'encouragement des mesures qui seraient jugées appropriées pour arriver à cette fin;

et s'engage à appliquer ce principe aux diverses catégories d'emplois, conformément aux dispositions de détail à prescrire par les conventions distinctes qui seraient ratifiées par ledit Membre.

## Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	30 juin 1973	Genève, 54 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1970)	36

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, 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 soixante-dix, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970:

### *Article 1*

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

### *Article 2*

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.

2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est 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 ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

### *Article 3*

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.

2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.

3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.



4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

#### *Article 4*

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.

2. Aux fins du présent article, le terme *année* signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

#### *Article 5*

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.

2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.

3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

#### *Article 6*

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

#### *Article 7*

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

#### *Article 8*

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

#### *Article 9*

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

#### *Article 10*

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

#### *Article 11*

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

#### *Article 12*

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

#### *Article 13*

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

#### *Article 14*

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

*Article 15*

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément:
  - a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
  - b) pour les personnes employées dans l'agriculture.
2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.
3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

*Article 16*

- La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:
- a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
  - b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
  - c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

## Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 37 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1954)

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 1954, en sa trente-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, 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,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent cinquante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les congés payés, 1954.

La Conférence recommande que les dispositions suivantes soient appliquées et que les Membres présentent au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application:

1. (1) Compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les dispositions de la présente recommandation peuvent être mises en application par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée, soit par voie législative, soit par les soins d'organismes officiels de fixation des salaires, soit

par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra appropriée en raison des conditions nationales.

(2) Quelle que soit la procédure suivie conformément au sous-paragraphe (1), les gouvernements n'en devraient pas moins se préoccuper tout particulièrement de mettre en œuvre tous les moyens constitutionnels ou légaux appropriés lorsque l'initiative privée, l'initiative des organisations d'employeurs et de travailleurs ou les conventions collectives ne donnent pas de résultats rapides et satisfaisants.

2. Les méthodes d'application suivantes peuvent, entre autres, être prises en considération par l'autorité compétente dans les pays où elles seraient jugées appropriées:

- a) encourager l'établissement des congés payés par conventions collectives librement conclues entre les deux parties participant aux organismes de négociation collective;
- b) aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à créer des organismes mixtes sur une base volontaire, ou, si nécessaire, établir un organisme officiel qui serait notamment compétent pour la fixation des congés annuels payés dans une profession ou une branche d'activité particulière;
- c) accorder des pouvoirs en matière de congés annuels payés aux organismes officiels de fixation des salaires, dans la mesure où ces organismes ne possèdent pas déjà ces pouvoirs;
- d) réunir des informations détaillées sur les dispositions régissant les congés annuels payés et tenir ces informations à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs.

3. La présente recommandation s'applique à toutes les personnes employées, à l'exception des gens de mer, des travailleurs agricoles et des personnes employées dans les entreprises ou établissements dans lesquels seuls les membres de la famille de l'employeur sont occupés.

4. (1) Toute personne visée par la présente recommandation devrait avoir droit à un congé annuel payé. La durée du congé annuel payé devrait être proportionnelle à la durée du travail accompli chez un ou plusieurs employeurs au cours de l'année considérée et être au moins égale à deux semaines de travail pour douze mois de service.

(2) L'organisme approprié dans chaque pays pourrait déterminer, s'il l'estime indiqué:

- a) le nombre de jours pendant lesquels un travailleur devrait avoir travaillé pour avoir droit au congé annuel payé ou à une partie proportionnelle de ce congé;
- b) le mode de calcul de la période de service d'un travailleur au cours d'une année donnée, aux fins de déterminer le congé annuel payé que ce travailleur devrait prendre pour l'année considérée.

(3) Il devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de prévoir que, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la période de service nécessaire pour avoir droit à un congé annuel payé, conformément aux dispositions des sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus, le travailleur devrait avoir droit soit à un congé payé proportionnel à la période de travail accomplie, soit à une indemnité compensatrice, soit à un crédit de congé équivalent, selon la méthode jugée la plus adéquate.

5. L'organisme approprié dans chaque pays devrait déterminer les jours, tels que les jours fériés officiels ou coutumiers, les jours de repos hebdomadaire, les jours d'absence due aux accidents du travail ou à la maladie, ainsi que les périodes de repos prénatal et postnatal, qui ne doivent pas être comptés comme jours de congés payés aux fins des présentes dispositions.

6. Il devrait appartenir, dans chaque pays, à l'organisme approprié de déterminer si la durée du congé annuel payé devrait s'accroître avec l'ancienneté du service ou en raison d'autres facteurs.

7. (1) Les interruptions de travail pendant lesquelles le travailleur reçoit un salaire ne devraient pas affecter son droit au congé annuel payé ni la durée de celui-ci.

(2) Les interruptions de travail qui n'entraînent pas la cessation des relations de travail ou du contrat ne devraient affecter aucun des droits du travailleur au congé payé qui ont été accumulés antérieurement à l'interruption.

(3) Dans chaque pays, l'organisme approprié devrait déterminer les modalités suivant lesquelles devraient être appliqués les principes définis aux sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus dans les cas d'interruption de travail ayant pour cause:

- a) la maladie, l'accident et les périodes de repos prénatal et postnatal;
- b) les absences dues à des événements de famille;

- c)* les obligations militaires;
- d)* l'exercice des droits et devoirs civiques;
- e)* l'accomplissement des obligations résultant de fonctions syndicales;
- f)* les changements dans la direction de l'entreprise;
- g)* le chômage involontaire intermittent.

8. Le droit au congé annuel payé et la durée de ce congé ne devraient pas être affectés par les interruptions occasionnées par la grossesse et l'accouchement, à condition que la travailleuse intéressée reprenne son emploi et que son absence ne dépasse pas une limite déterminée.

9. (1) Des consultations devraient avoir lieu entre employeurs et travailleurs au sujet de la période à laquelle le congé annuel payé doit être pris. Pour la détermination de cette période, les désirs personnels du travailleur devraient être pris en considération dans la mesure du possible.

(2) Le travailleur devrait être informé de la date à laquelle commencera son congé annuel payé suffisamment à l'avance afin qu'il puisse utiliser ce congé d'une manière appropriée.

10. Les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans devraient bénéficier d'une période de congé annuel payé plus longue que le minimum prévu au paragraphe 4.

11. Toute personne prenant un congé annuel payé devrait recevoir au minimum pendant la période entière du congé:

- a)* soit la rémunération déterminée, pour une telle période de congé, par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale;
- b)* soit sa rémunération normale telle qu'elle est prescrite par la législation nationale ou par toute autre méthode résultant de la pratique nationale, y compris l'équivalent en espèces de la rémunération éventuelle en nature.

12. C'est par les conventions collectives, les sentences arbitrales ou la législation nationale que devrait être déterminé le système des registres de congé à tenir, ainsi que les renseignements qui devraient figurer dans ces registres, dans la mesure où ils sont jugés nécessaires pour l'exacte application des dispositions contractuelles, législatives ou autres concernant les congés annuels payés.

13. Les consultations préalables à l'élaboration de la législation régissant les congés annuels payés devraient, de la manière et dans la mesure compatibles avec la législation et la pratique nationales, avoir lieu entre les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et les autorités compétentes.

14. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient: soit avoir la possibilité de collaborer, sur une base d'absolue égalité, au fonctionnement des organismes chargés par la législation nationale de la fixation des congés annuels payés ou à la mise en application des réglementations concernant les congés annuels payés; soit être consultées, ou avoir le droit d'être entendues, de la manière et dans la mesure compatibles avec la législation et la pratique nationales.

## Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	10 février 1983	Genève, 65 <sup>e</sup> session CIT (27 juin 1979)	9

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 1979, en sa soixante-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos dans les transports routiers, 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-septième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979:

### *Article 1*

1. La présente convention s'applique aux conducteurs salariés de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports intérieurs ou internationaux par route de marchandises ou de personnes, que ces conducteurs soient employés dans des entreprises de transports pour le compte d'autrui ou dans des entreprises effectuant des transports de marchandises ou de personnes pour compte propre.

2. Sauf disposition contraire contenue dans la présente convention, celle-ci s'applique également, lorsqu'ils sont occupés comme conducteurs, aux propriétaires de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports routiers et aux membres non salariés de leur famille.

### *Article 2*

1. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut exclure de l'application des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles les personnes occupées à conduire un véhicule effectuant:

- a) des transports urbains ou certains types de ces transports, compte tenu des conditions techniques d'exploitation qui leur sont propres et des conditions locales;
- b) des transports des entreprises agricoles ou forestières dans la mesure où ces transports sont opérés par des tracteurs ou autres engins affectés aux travaux agricoles ou forestiers locaux et servent exclusivement à l'exploitation de ces entreprises;
- c) des transports de malades et de blessés, des transports de sauvetage ainsi que des transports effectués pour les services de lutte contre l'incendie;
- d) des transports effectués pour la défense nationale et les services de la police ainsi que des transports effectués pour d'autres services essentiels des pouvoirs publics dans la mesure où ces derniers types de transports ne concurrencent pas ceux effectués par des entreprises de transports pour compte d'autrui;
- e) des transports par taxi;

f) des transports qui, en raison des types de véhicules utilisés, de leurs capacités de transport de personnes ou de marchandises, des parcours limités qu'ils effectuent ou des vitesses maxima autorisées, peuvent être considérés comme n'exigeant pas une réglementation spéciale en matière de durée de conduite et de repos.

2. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays doit fixer des normes adéquates sur la durée de conduite et les repos à appliquer aux conducteurs exclus de l'application des dispositions de la présente convention, ou de certaines d'entre elles, conformément aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus.

#### *Article 3*

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays avant que des décisions ne soient prises sur toute question couverte par les dispositions de la présente convention.

#### *Article 4*

1. Aux fins de la présente convention, l'expression **durée du travail** signifie le temps consacré par les conducteurs salariés:

- a) à la conduite et à d'autres travaux pendant la période de circulation du véhicule;
- b) aux travaux auxiliaires concernant le véhicule, ses passagers ou sa charge.

2. Les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les conducteurs ne disposent pas librement de leur temps, peuvent être considérées comme faisant partie de la durée du travail dans une proportion à déterminer, dans chaque pays, par l'autorité ou l'organisme compétent, par les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

#### *Article 5*

1. Aucun conducteur ne doit être autorisé à conduire au-delà d'une période continue de quatre heures au plus sans bénéficier d'une pause.

2. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut, compte tenu des conditions particulières au plan national, autoriser un dépassement d'une heure au maximum de la période mentionnée au paragraphe 1 ci-dessus.

3. La durée de la pause visée au présent article et, le cas échéant, son fractionnement doivent être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

4. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut préciser des cas où les dispositions du présent article seront inapplicables en raison du fait que les conducteurs bénéficient de pauses suffisantes dans la conduite par suite d'interruptions prévues par l'horaire ou par suite du caractère intermittent du travail.

#### *Article 6*

1. La durée totale maximum de conduite, y compris les heures supplémentaires, ne doit dépasser ni neuf heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

2. Les durées totales de conduite visées au paragraphe 1 ci-dessus peuvent être calculées en moyenne sur un nombre de jours ou de semaines à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

3. Les totaux des heures de conduite fixés au paragraphe 1 ci-dessus doivent être réduits dans les transports s'effectuant dans des conditions particulièrement difficiles. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays déterminera les transports s'effectuant dans de telles conditions et fixera les totaux des heures de conduite à appliquer aux conducteurs concernés.

*Article 7*

1. Tout conducteur salarié a droit à une pause après une durée du travail de cinq heures continues telle que cette durée est définie à l'article 4, paragraphe 1, de la présente convention.
2. La durée de la pause visée au paragraphe 1 ci-dessus et, le cas échéant, son fractionnement doivent être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

*Article 8*

1. Le repos journalier des conducteurs doit être d'au moins dix heures consécutives au cours de toute période de vingt-quatre heures à compter du commencement de la journée de travail.
2. Le repos journalier peut être calculé en moyenne sur des périodes à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, étant entendu qu'il ne pourra en aucun cas être inférieur à huit heures ni réduit à huit heures plus de deux fois par semaine.
3. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut prévoir des durées différentes de repos journalier selon qu'il s'agit de transports de voyageurs ou de marchandises, ou selon que ce repos est pris au lieu de résidence du conducteur ou en dehors de celui-ci, à condition que les durées minima stipulées aux paragraphes 1 et 2 du présent article soient respectées.
4. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut prévoir des durées et des modalités de repos journalier qui dérogent aux dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article pour les véhicules dont l'équipage comprend deux conducteurs et pour les véhicules empruntant un ferry-boat ou un train.
5. Pendant la durée de son repos journalier, le conducteur ne doit pas être tenu de rester sur le véhicule ou à proximité de celui-ci lorsqu'il a pris les précautions nécessaires pour assurer la sécurité du véhicule et de sa charge.

*Article 9*

1. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut permettre, à titre de dérogations temporaires mais uniquement dans la mesure nécessaire pour effectuer les travaux indispensables, des prolongations de la durée de conduite, des prolongations de la durée du travail continu ainsi que des réductions de la durée du repos journalier dont il est question aux articles 5, 6, 7 et 8 de la présente convention:
  - a) en cas d'accident, de dépannage, de retard imprévu, de perturbation de service ou d'interruption du trafic;
  - b) en cas de force majeure;
  - c) en cas de nécessité urgente et exceptionnelle d'assurer le fonctionnement de services d'intérêt public.
2. Lorsque les conditions nationales ou locales dans lesquelles les transports routiers sont effectués ne se prêtent pas à la stricte observation des articles 5, 6, 7 ou 8 de la présente convention, l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut aussi autoriser des prolongations de la durée de conduite, des prolongations de la durée du travail continu et des réductions de la durée du repos journalier dont il est question à ces articles et autoriser des dérogations à l'application des articles 5, 6 ou 8 aux conducteurs visés au paragraphe 2 de l'article 1 ci-dessus. Dans un tel cas, le Membre concerné doit, par une déclaration annexée à sa ratification, décrire ces conditions nationales ou locales ainsi que les prolongations, réductions ou dérogations autorisées en vertu du présent paragraphe. Un tel Membre doit indiquer, dans ses rapports à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, quels ont été les progrès réalisés en vue d'une application plus stricte ou plus large des articles 5, 6, 7 et 8 ci-dessus et peut, en tout temps, annuler sa déclaration par une déclaration ultérieure.



*Article 10*

1. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays doit prescrire:

- a) l'établissement d'un livret individuel de contrôle, les conditions de sa délivrance, son contenu et la manière dont il doit être tenu par les conducteurs;
- b) une procédure de déclaration des heures de travail effectuées en application des dispositions de l'article 9, paragraphe 1, de la présente convention et des circonstances qui les ont justifiées.

2. Chaque employeur doit:

- a) tenir, sous une forme approuvée par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, un relevé indiquant les heures de travail et de repos de tout conducteur qu'il emploie;
- b) mettre ce relevé à la disposition des autorités de contrôle dans des conditions à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

3. Les moyens de contrôle traditionnels visés aux paragraphes 1 et 2 du présent article doivent, si cela se révèle nécessaire pour certaines catégories de transports, être remplacés ou complétés, dans la mesure du possible, par le recours aux moyens modernes, tels que, par exemple, les tachygraphes, selon les règles à établir par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

*Article 11*

L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays doit prévoir:

- a) un système d'inspection adéquat, comportant des contrôles dans les entreprises et sur les routes;
- b) des sanctions appropriées en cas d'infraction.

*Article 12*

Dans la mesure où elles ne sont pas mises en application par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie législative ou réglementaire.

*Article 13*

La présente convention porte révision de la convention concernant la durée du travail et les repos (transports par route), 1939.

## Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Genève, 65 <sup>e</sup> session CIT (27 juin 1979)

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 1979, en sa soixante-cinquième session:

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à la durée du travail et aux périodes de repos dans les transports routiers, 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-septième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979.

### I. Champ d'application

1. La présente recommandation s'applique au personnel salarié occupé à bord de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports intérieurs ou internationaux de marchandises ou de personnes dans des entreprises de transports pour le compte d'autrui ou dans des entreprises effectuant des transports de marchandises ou de personnes pour compte propre, à savoir:

- a) aux conducteurs;
- b) aux convoyeurs, aides, receveurs et autres personnes circulant à bord d'un véhicule utilisé pour les transports par route et occupés à des travaux concernant le véhicule, ses passagers ou sa charge.

2. Les parties II et VII à IX ainsi que les dispositions pertinentes des parties X à XII de la présente recommandation s'appliquent également aux propriétaires de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports routiers et aux membres non salariés de leur famille, lorsqu'ils travaillent dans l'une des qualités mentionnées aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus.

3. (1) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays peut exclure de l'application des dispositions de la présente recommandation ou de certaines d'entre elles les personnes visées aux paragraphes 1 et 2 de la présente recommandation qui sont occupées à:

- a) des transports urbains ou certains types de ces transports, compte tenu des conditions techniques d'exploitation qui leur sont propres et des conditions locales;
- b) des transports des entreprises agricoles ou forestières dans la mesure où ces transports sont opérés par des tracteurs ou autres engins affectés aux travaux agricoles ou forestiers locaux et servent exclusivement à l'exploitation de ces entreprises;
- c) des transports de malades et de blessés, des transports de sauvetage ainsi que des transports effectués pour les services de lutte contre l'incendie;
- d) des transports effectués pour la défense nationale et les services de la police ainsi que des transports effectués pour d'autres services essentiels des pouvoirs publics dans la mesure où ces derniers types de transports ne concurrencent pas ceux effectués par des entreprises de transports pour compte d'autrui;
- e) des transports par taxi;
- f) des transports qui, en raison des types de véhicules utilisés, de leurs capacités de transport de personnes ou de marchandises, des parcours limités qu'ils effectuent ou des vitesses maxima autorisées, peuvent être considérés comme n'exigeant pas une réglementation spéciale en matière de durée du travail et de repos.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait fixer des normes adéquates sur la durée du travail et les repos à appliquer aux personnes exclues de l'application des dispositions de la présente recommandation, ou de certaines d'entre elles, conformément aux dispositions du sous-paragraphe (1) ci-dessus.

## II. Consultation des employeurs et des travailleurs

4. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays avant que des décisions ne soient prises sur toute question couverte par les dispositions de la présente recommandation.

## III. Définition de la durée du travail

5. Aux fins de la présente recommandation, l'expression durée du travail signifie le temps consacré par les personnes visées au paragraphe 1 ci-dessus:

- a) à la conduite et à d'autres travaux pendant la période de circulation du véhicule;
- b) aux travaux auxiliaires concernant le véhicule, ses passagers ou sa charge.

6. Les périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les travailleurs ne disposent pas librement de leur temps, et, lorsqu'il a fait l'objet d'un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, le temps consacré par les travailleurs à leur formation et à leur perfectionnement professionnels pourront être considérés comme faisant partie de la durée du travail dans une proportion à déterminer, dans chaque pays, par l'autorité ou l'organisme compétent, par les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

## IV. Durée normale du travail

### A. Durée hebdomadaire normale du travail

7. La durée normale du travail, à savoir celle pour laquelle les dispositions nationales concernant les heures supplémentaires ne s'appliquent pas, ne devrait pas dépasser quarante heures par semaine.

8. La norme de durée hebdomadaire normale du travail fixée au paragraphe 7 ci-dessus pourra être réalisée progressivement et par étapes.

9. (1) Dans les transports à longue distance et dans d'autres activités de transport auxquelles la norme fixée au paragraphe 7 ci-dessus se révèle impraticable dans le seul cadre de la semaine, cette norme pourra être calculée en moyenne sur une période de quatre semaines au maximum.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait fixer le nombre maximum des heures de travail dans une semaine considérée isolément lorsque la norme fixée au paragraphe 7 est calculée en moyenne conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

### B. Durée journalière normale du travail

10. La durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 7 ci-dessus, ne devrait pas dépasser huit heures par jour en moyenne.

11. (1) Lorsque la durée hebdomadaire normale du travail est répartie inégalement sur les différents jours de la semaine, la durée normale de la journée de travail ne devrait pas dépasser dix heures.

(2) Lorsque la durée journalière normale du travail comporte d'importantes périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité ou encore des interruptions de travail, ou lorsqu'il est nécessaire de permettre à l'équipage du véhicule de gagner un lieu approprié de repos, la limite maximum visée au sous-paragraphe (1) ci-dessus pourra être supérieure à dix, sans dépasser douze heures par jour.

## V. Période maximum de travail continu

12. (1) Tout travailleur salarié devrait avoir droit à une pause après une durée du travail de cinq heures continues telle que cette durée est définie au paragraphe 5 de la présente recommandation.

(2) La durée de la pause visée au sous-paragraphe (1) ci-dessus et, le cas échéant, son fractionnement devraient être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

## VI. Amplitude journalière

13. (1) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait prescrire pour les différentes branches de l'industrie des transports routiers le nombre maximum d'heures qui peuvent s'écouler entre deux périodes successives de repos journalier.

(2) L'amplitude ne devrait pas être telle qu'elle réduirait la période de repos journalier à laquelle les travailleurs ont droit.

## VII. Durée de conduite

14. (1) Aucun conducteur ne devrait être autorisé à conduire au-delà d'une période continue de quatre heures au plus sans bénéficier d'une pause.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra, compte tenu des conditions particulières au plan national, autoriser un dépassement d'une heure au maximum de la période signalée au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

(3) La durée de la pause visée au présent paragraphe et, le cas échéant, son fractionnement devraient être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

(4) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra préciser des cas où les dispositions du présent paragraphe seraient inapplicables en raison du fait que les conducteurs bénéficient de pauses suffisantes dans la conduite par suite d'interruptions prévues par l'horaire ou par suite du caractère intermittent du travail.

15. La durée totale maximum de conduite, y compris les heures supplémentaires, ne devrait dépasser ni neuf heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

16. Les durées totales de conduite visées au paragraphe 15 ci-dessus pourront être calculées en moyenne sur une période maximum de quatre semaines.

17. Les totaux des heures de conduite fixés au paragraphe 15 ci-dessus pourront être réduits dans les transports s'effectuant dans des conditions particulièrement difficiles. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra déterminer les transports s'effectuant dans de telles conditions et fixer les totaux des heures de conduite à appliquer aux conducteurs concernés.

## VIII. Repos journalier

18. Le repos journalier des personnes visées aux paragraphes 1 et 2 de la présente recommandation devrait être d'au moins onze heures consécutives au cours de toute période de vingt-quatre heures à compter du commencement de la journée de travail.

19. Le repos journalier pourra être calculé en moyenne sur des périodes à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, étant entendu qu'il ne devrait en aucun cas être inférieur à huit heures.

20. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra prévoir des durées différentes de repos journalier, selon qu'il s'agit de transport de voyageurs ou de marchandises, ou selon que le repos est pris au lieu de résidence du conducteur ou en dehors de celui-ci, à condition que les durées minima stipulées aux paragraphes 18 et 19 ci-dessus soient respectées.

21. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra prévoir des durées et des modalités de repos journalier qui dérogent aux dispositions des paragraphes 18 et 19 ci-dessus pour les véhicules dont l'équipage comprend deux conducteurs et pour les véhicules empruntant un ferry-boat ou un train.

22. Pendant la durée de son repos journalier, l'équipage ne devrait pas être tenu de rester sur le véhicule ou à proximité de celui-ci lorsqu'il a pris les précautions nécessaires pour assurer la sécurité du véhicule et de sa charge.

## IX. Repos hebdomadaire

23. La durée minimum du repos hebdomadaire devrait être fixée à vingt-quatre heures consécutives, précédées ou suivies du repos journalier.

24. Le repos hebdomadaire devrait, autant que possible, coïncider avec un dimanche ou avec les jours de repos consacrés par la tradition et les usages et pouvoir, au cours d'une période donnée, être pris au lieu de résidence un certain nombre de fois à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

25. Dans les transports à longue distance, les repos hebdomadaires pourront être cumulés sur deux semaines consécutives. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra, dans des cas appropriés, autoriser le cumul de ces repos sur des périodes plus longues.

## X. Dérogations et heures supplémentaires

26. (1) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra permettre, à titre de dérogations temporaires, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour effectuer les travaux indispensables, des prolongations de la durée du travail, des prolongations de la durée de conduite et des réductions de la durée des repos, dont il est question aux paragraphes précédents:

- a) en cas d'accident, de dépannage, de retard imprévu, de perturbation de service ou d'interruption du trafic;
- b) en cas de force majeure;
- c) en cas de nécessité urgente et exceptionnelle d'assurer le fonctionnement de services d'intérêt public.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra aussi permettre des prolongations de la durée du travail, des prolongations de la durée de conduite et des réductions de la durée des repos, dont il est question aux paragraphes précédents, lorsque celles-ci sont nécessaires pour permettre à l'équipage, selon le cas, d'atteindre un lieu approprié pour s'arrêter ou de terminer son voyage, à condition que la sécurité routière n'en soit pas compromise.

27. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays pourra octroyer des autorisations pour une prolongation, à titre de dérogation temporaire, de la durée normale du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail.

28. Les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail devraient être considérées comme heures supplémentaires et, comme telles, rémunérées à un taux majoré, ou compensées de telle autre manière fixée par la législation nationale, les conventions collectives ou tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

## XI. Mesures de contrôle

29. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait prescrire:

- a) l'établissement d'un livret individuel de contrôle, les conditions de sa délivrance, son contenu et la manière dont il doit être tenu par les conducteurs;
- b) une procédure de déclaration des heures de travail effectuées en application du paragraphe 26 ci-dessus et des circonstances qui les ont justifiées;
- c) une procédure d'autorisation des heures qui pourront être effectuées en application du paragraphe 27 ci-dessus ainsi que le nombre d'heures pour lesquelles l'autorisation pourra être accordée selon la nature du transport et le mode de calcul de la durée du travail.

30. Chaque employeur devrait:

- a) tenir, sous une forme approuvée par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, un relevé indiquant les heures de travail et de repos de toute personne, visée par la présente recommandation, qu'il emploie;
- b) mettre ce relevé à la disposition des autorités de contrôle dans des conditions à déterminer par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

31. Les moyens de contrôle traditionnels visés aux paragraphes 29 et 30 ci-dessus devraient, si cela se révèle nécessaire pour certaines catégories de transports, être remplacés ou complétés, dans la mesure du possible, par le recours aux moyens modernes, tels que, par exemple, les tachygraphes, selon des règles à établir par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

32. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait prévoir:

- a) un système d'inspection adéquat, comportant des contrôles dans les entreprises et sur les routes;
- b) des sanctions appropriées en cas d'infraction.

## XII. Moyens et méthodes d'application

33. (1) Les dispositions de la présente recommandation pourront être appliquées soit par voie législative ou réglementaire, soit par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, soit par une combinaison de ces divers moyens, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra la mieux appropriée aux conditions nationales et aux besoins de chaque catégorie de transports.

(2) Les dispositions de la présente recommandation ayant un rapport direct avec la sécurité routière, à savoir celles portant sur la période maximum de travail continu, la durée de conduite, le repos journalier et les mesures de contrôle, devraient être appliquées de préférence par voie législative ou réglementaire.

## 2. Travail de nuit

### Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	4 janvier 1995	Genève, 77 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1990)	13

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 conven-  
tion et de la recommandation sur le travail de nuit des adolescents (travaux non indus-  
triels), 1946, de la convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée),  
1948, et de la recommandation 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 recom-  
mandation 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  
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-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.

K

## Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 77 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 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 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 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 générales**

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. Durée du travail et périodes 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 pécuniaire

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. Sécurité et santé

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. Services 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.

## Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

Statut	Entrée en vigueur	Adoption
Instrument technique à jour	26 juin 1990	Genève, 77 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 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  
constitue 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 représentatives 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 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 consultés;
  - ii) l'autorité compétente se soit assurée que des garanties adéquates existent dans l'établissement 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.

#### *Article 4*

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle du protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. Cette ratification prendra effet douze mois après la date où elle aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 3 du présent protocole.

2. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications du présent protocole qui lui seront communiquées par les parties à la convention.

3. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications qu'il aura enregistrées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

#### *Article 5*

Les versions française et anglaise du texte du présent protocole font également foi.

## Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	27 février 1951	San Francisco, 31 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 1948)	67 Dénoncées: 23

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 générales

### 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 intéressés.

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 spéciales 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.

K

## Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921

Statut	Adoption
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (15 novembre 1921)

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 25 octobre 1921, en sa troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit des femmes dans l'agriculture, question comprise dans le troisième point de l'ordre de jour de la session;

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

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921, à soumettre à l'examen 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.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail recommande:

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures en vue de réglementer le travail de nuit des femmes salariées employées dans les entreprises agricoles, de manière à leur assurer une période de repos conforme aux exigences de leur constitution physique et ne comprenant pas moins de neuf heures, si possible consécutives.

# Sécurité et santé au travail

<b>1. Dispositions générales</b> .....	<b>389</b>
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	389
Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	394
Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .....	397
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 .....	403
Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 .....	406
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 .	413
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	416
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953 .....	420
Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956 .....	424
Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002 .....	430
Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929 .....	435
<b>2. Protection contre des risques spécifiques</b> .....	<b>440</b>
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960 .....	440
Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960 .....	443
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974 .....	446
Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974 .....	448
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 .....	451
Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	455
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 .....	458
Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986 .....	464
Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 .....	471
Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990 .....	478
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 .....	484
Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 .....	490
Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921 .....	491
Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963 .....	493
Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963 .....	497
Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967 .....	499
Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967 .....	501
Convention (n° 136) sur le benzène, 1971 .....	504

---

Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971 .....	507
Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919 .....	510
Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919 .....	511
Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919 .....	512
<b>3. Protection dans des branches particulières d'activité .....</b>	<b>513</b>
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 .....	513
Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 .....	516
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 .....	525
Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 .....	535
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 .....	541
Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 .....	547
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 .....	553
Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 .....	559
Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935 .....	563

## 1. Dispositions générales

### Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 août 1983	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1981)	63

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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au  
milieu de travail, question qui constitue le sixième 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-un, la convention ci-après,  
qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

#### Partie I. Champ d'application et définitions

##### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des branches particulières d'activité économique telles que la navigation maritime ou la pêche, lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est 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 branches d'activité qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus, en décrivant les mesures prises pour assurer une protection suffisante des travailleurs dans les branches exclues, et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

##### *Article 2*

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes.

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est 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 limitées de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

*Article 3*

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression *branches d'activité économique* couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- b) le terme *travailleurs* vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;
- c) l'expression *lieu de travail* vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;
- d) le terme *prescriptions* vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;
- e) le terme *santé*, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

## Partie II. Principes d'une politique nationale

*Article 4*

1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.

2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

*Article 5*

La politique mentionnée à l'article 4 devra tenir compte des grandes sphères d'action ci-après, dans la mesure où elles affectent la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail:

- a) la conception, l'essai, le choix, le remplacement, l'installation, l'aménagement, l'utilisation et l'entretien des composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail);
- b) les liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs;
- c) la formation et la formation complémentaire nécessaire, les qualifications et la motivation des personnes qui interviennent, à un titre ou à un autre, pour que des niveaux de sécurité et d'hygiène suffisants soient atteints;
- d) la communication et la coopération au niveau du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national inclus;
- e) la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique visée à l'article 4 ci-dessus.

*Article 6*

La formulation de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus devra préciser les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de

travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales.

#### *Article 7*

La situation en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail devra faire l'objet, à des intervalles appropriés, d'un examen d'ensemble ou d'un examen portant sur les secteurs particuliers en vue d'identifier les grands problèmes, de dégager les moyens efficaces de les résoudre et l'ordre de priorités des mesures à prendre, et d'évaluer les résultats.

### **Partie III. Action au niveau national**

#### *Article 8*

Tout membre devra, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, prendre les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 ci-dessus.

#### *Article 9*

1. Le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant.
2. Le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions.

#### *Article 10*

Des mesures devront être prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales.

#### *Article 11*

Au titre des mesures destinées à donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus, l'autorité ou les autorités compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

- a) la détermination, là où la nature et le degré des risques l'exigent, des conditions régissant la conception, la construction et l'aménagement des entreprises, leur mise en exploitation, les transformations importantes devant leur être apportées ou toute modification de leur destination première, ainsi que la sécurité des matériels techniques utilisés au travail et l'application de procédures définies par les autorités compétentes;
- b) la détermination des procédés de travail qui doivent être interdits, limités ou soumis à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes, ainsi que la détermination des substances et des agents auxquels toute exposition doit être interdite, limitée ou soumise à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes; les risques pour la santé qui sont causés par exposition simultanée à plusieurs substances ou agents doivent être pris en considération;
- c) l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- d) l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail, un cas de maladie professionnelle ou toute autre atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci paraît refléter des situations graves;

- e) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci;
- f) l'introduction ou le développement, compte tenu des conditions et des possibilités nationales, de systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, du point de vue de leur risque pour la santé des travailleurs.

#### *Article 12*

Des mesures devront être prises conformément à la législation et à la pratique nationales afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel:

- a) s'assurent que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;
- b) fournissent des informations concernant l'installation et l'utilisation correcte des machines et des matériels ainsi que l'usage correct des substances, les risques que présentent les machines et les matériels et les caractéristiques dangereuses des substances chimiques, des agents ou produits physiques et biologiques, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les risques connus;
- c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques, pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus.

#### *Article 13*

Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

#### *Article 14*

Des mesures devront être prises pour encourager, d'une manière conforme aux conditions et à la pratique nationales, l'inclusion des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail dans les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel, de manière à répondre aux besoins de formation de tous les travailleurs.

#### *Article 15*

1. En vue d'assurer la cohérence de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus et des mesures prises en application de cette politique, tout Membre devra, après consultation, la plus précoce possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le cas échéant avec d'autres organismes appropriés, adopter des dispositions conformes aux conditions et à la pratique nationales, visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes chargés de donner effet aux parties II et III de la convention.

2. Chaque fois que les circonstances l'exigent et que les conditions et la pratique nationales le permettent, ces dispositions devront comporter l'institution d'un organe central.

## Partie IV. Action au niveau de l'entreprise

### *Article 16*

1. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.

2. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.

3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

### *Article 17*

Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.

### *Article 18*

Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

### *Article 19*

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles:

- a) les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur;
- b) les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- c) les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux;
- d) les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- e) les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités, conformément à la législation et à la pratique nationales, à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise;
- f) le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

### *Article 20*

La coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus.



*Article 21*

Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

**Partie V. Dispositions finales***Article 22*

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail existante.

---

Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155)  
sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Statut	Entrée en vigueur	Adoption
Instrument technique à jour	9 février 2005	Genève, 90 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 2002)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2002, en sa quatre-vingt-dixième session;

Notant les dispositions de l'article 11 de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (désignée ci-après comme «la convention»), qui prévoit notamment que:

«Au titre des mesures destinées à donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 (...), l'autorité ou les autorités compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

(...)

- c) l'établissement et l'application de procédures visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

(...)

- e) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ... ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci»;

Considérant le besoin de renforcer les procédures d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le but de promouvoir l'harmonisation des systèmes d'enregistrement et de déclaration, d'en identifier les causes et d'élaborer des mesures préventives; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'enregistrement et à la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, question qui constitue le cinquième 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 la sécurité et la santé des travailleurs, 1981,

adopte, ce vingtième jour de juin deux mille deux, le protocole ci-après, qui sera dénommé Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

## I. Définitions

### Article 1

Aux fins du présent protocole:

- a) l'expression «**accident du travail**» vise tout accident survenu du fait du travail ou à l'occasion du travail et ayant entraîné des lésions mortelles ou non mortelles;
- b) l'expression «**maladie professionnelle**» vise toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle;
- c) l'expression «**événement dangereux**» vise tout événement facilement identifiable selon la définition qu'en donne la législation nationale, qui pourrait être cause de lésions corporelles ou d'atteintes à la santé chez les personnes au travail ou dans le public;
- d) l'expression «**accident de trajet**» vise tout accident ayant entraîné la mort ou des lésions corporelles survenu sur le trajet direct entre le lieu de travail et:
  - i) le lieu de résidence principale ou secondaire du travailleur; ou
  - ii) le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas; ou
  - iii) le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire.

## II. Mécanismes d'enregistrement et de déclaration

### Article 2

L'autorité compétente devra, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, établir et réexaminer périodiquement les prescriptions et procédures aux fins de:

- a) l'enregistrement des accidents du travail, des maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, des événements dangereux, des accidents de trajet et des cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée;
- b) la déclaration des accidents du travail, des maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, des événements dangereux, des accidents de trajet et des cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée.

### Article 3

Les prescriptions et procédures d'enregistrement devront définir:

- a) la responsabilité des employeurs:
  - i) d'enregistrer les accidents du travail, les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, les événements dangereux, les accidents de trajet et les cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée;
  - ii) de fournir des renseignements appropriés aux travailleurs et à leurs représentants concernant le mécanisme d'enregistrement;
  - iii) d'assurer l'administration adéquate de ces enregistrements et leur utilisation aux fins de l'établissement de mesures préventives;
  - iv) de s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires ou de rétorsion à l'encontre d'un travailleur qui signale un accident du travail, une maladie professionnelle, un événement dangereux, un accident de trajet ou un cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée;
- b) les informations à enregistrer;
- c) la durée de conservation des enregistrements;
- d) les mesures visant à assurer la confidentialité des données personnelles et médicales détenues par l'employeur, en conformité avec la législation, la réglementation, les conditions et la pratique nationales.

*Article 4*

Les prescriptions et procédures de déclaration devront définir:

- a) la responsabilité des employeurs:
  - i) de déclarer aux autorités compétentes ou à d'autres organismes désignés les accidents du travail, les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, les événements dangereux, les accidents de trajet et les cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée;
  - ii) de fournir des renseignements appropriés aux travailleurs et à leurs représentants concernant les cas déclarés;
- b) lorsque cela est approprié, les modalités de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles par les organismes d'assurances, les services de santé au travail, les médecins et les autres organismes directement concernés;
- c) les critères en application desquels doivent être déclarés les accidents du travail, les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, les événements dangereux, les accidents de trajet et les cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée;
- d) les délais de déclaration.

*Article 5*

La déclaration devra comprendre des données sur:

- a) l'entreprise, l'établissement et l'employeur;
- b) le cas échéant, les personnes lésées et la nature des lésions ou de la maladie;
- c) le lieu de travail, les circonstances de l'accident ou de l'événement dangereux et, dans le cas d'une maladie professionnelle, les circonstances de l'exposition à des dangers pour la santé.

### III. Statistiques nationales

*Article 6*

Tout Membre qui ratifie le présent protocole devra, sur la base des déclarations et des autres informations disponibles, publier annuellement des statistiques, compilées de manière à ce qu'elles représentent l'ensemble du pays, concernant les accidents du travail, les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, les événements dangereux et les accidents de trajet, ainsi que leurs analyses.

*Article 7*

Les statistiques devront être établies selon des systèmes de classification compatibles avec les plus récents systèmes internationaux pertinents instaurés sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail ou d'autres organisations internationales compétentes.

### IV. Dispositions finales

*Article 8*

1. Un Membre peut ratifier le présent protocole en même temps qu'il ratifie la convention, ou à tout moment après la ratification de celle-ci, en communiquant sa ratification formelle au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. Le protocole entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général. Par la suite, ce protocole entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée. A compter de ce moment, le Membre intéressé sera lié par la convention telle que complétée par les articles 1 à 7 du présent protocole.

*Article 9*

1. Tout Membre ayant ratifié le présent protocole peut le dénoncer à tout moment où la convention est elle-même ouverte à dénonciation, conformément à son article 25, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré.

2. La dénonciation de la convention, conformément à son article 25, par un Membre ayant ratifié le présent protocole entraînera de plein droit la dénonciation de ce protocole.

3. Toute dénonciation effectuée conformément aux paragraphes 1 ou 2 du présent article ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

*Article 10*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle le présent protocole entrera en vigueur.

*Article 11*

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

*Article 12*

Les versions anglaise et française du texte du présent protocole font également foi.

---

## Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 67 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième 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 sécurité et la santé des travailleurs, 1981,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

### I. Champ d'application et définitions

1. (1) Dans toute la mesure possible, les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (dénommée ci-après la convention), et celles de la présente recommandation devraient s'appliquer à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

(2) Les mesures nécessaires et pratiquement réalisables devraient être prévues pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle qui est établie dans la convention et dans la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression **branches d'activité économique** couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- b) le terme **travailleurs** vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;
- c) l'expression **lieu de travail** vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;
- d) le terme **prescriptions** vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;
- e) le terme **santé**, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail.

## II. Domaines techniques d'action

3. En application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, des mesures appropriées devraient être prises, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux ainsi que du principe consistant à donner priorité à la suppression des risques à leur source, en particulier dans les domaines ci-après:

- a) la conception, l'implantation, les caractéristiques de construction, l'installation, l'entretien, la réparation et la transformation des lieux de travail, de leurs moyens d'accès et de leurs issues;
- b) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux de travail;
- c) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail;
- d) la conception, la construction, l'utilisation, l'entretien, l'essai et l'inspection des machines et des matériels susceptibles de présenter des risques ainsi que, le cas échéant, leur agrément et leur cession à quelque titre que ce soit;
- e) la prévention de tout stress – physique ou mental – préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail;
- f) la manutention, le gerbage et l'entreposage des charges et des matériaux, à bras ou à l'aide de moyens mécaniques;
- g) l'utilisation de l'électricité;
- h) la fabrication, l'emballage, l'étiquetage, le transport, l'entreposage et l'utilisation de substances ou d'agents dangereux, l'évacuation de leurs déchets et de leurs résidus ainsi que, le cas échéant, leur remplacement par d'autres substances ou d'autres agents inoffensifs ou moins dangereux;
- i) la protection contre les rayonnements;
- j) la prévention des risques professionnels dus au bruit et aux vibrations, leur limitation et la protection des travailleurs contre ces risques;
- k) la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail et des autres facteurs d'ambiance;
- l) la prévention et la limitation des risques dus aux forts écarts barométriques;
- m) la prévention des incendies et des explosions et les mesures à prendre en cas d'incendie ou d'explosion;
- n) la conception, la fabrication, la fourniture, l'utilisation, l'entretien et l'essai des équipements de protection individuelle et des vêtements de protection;
- o) les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- p) les premiers soins;
- q) l'établissement de plans d'action en cas d'urgence;
- r) la surveillance de la santé des travailleurs.

### III. Action au niveau national

4. En vue de donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, l'autorité ou les autorités compétentes devraient, compte tenu des domaines techniques d'action spécifiés au paragraphe 3 ci-dessus:

- a) édicter ou approuver des prescriptions, des recueils de directives pratiques ou d'autres dispositions appropriées concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, en tenant compte des liens qui existent entre la sécurité et la santé, d'une part, et la durée du travail et l'aménagement des pauses, d'autre part;
- b) procéder de temps à autre au réexamen des dispositions législatives concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ainsi que des dispositions édictées ou approuvées en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, à la lumière de l'expérience et des nouvelles acquisitions de la science et de la technologie;
- c) entreprendre ou promouvoir les études et recherches destinées à identifier les risques et à trouver des moyens efficaces permettant d'y parer;
- d) fournir aux employeurs et aux travailleurs, sous une forme appropriée, les informations et les conseils dont ils peuvent avoir besoin et promouvoir ou favoriser la coopération entre les employeurs et les travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations en vue d'éliminer les risques ou de les réduire dans la mesure où cela est pratiquement réalisable; et assurer, lorsque cela est approprié, un programme spécial de formation aux travailleurs migrants dans leur langue maternelle;
- e) prévoir des mesures spécifiques en vue de prévenir les catastrophes, de coordonner et de rendre cohérentes les actions à mener aux différents niveaux et en particulier dans les zones industrielles où sont concentrées des entreprises à risques potentiels élevés pour les travailleurs et pour la population environnante;
- f) assurer une bonne liaison avec le Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs mis en place dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail;
- g) prévoir des mesures appropriées pour les travailleurs handicapés.

5. Le système d'inspection prévu à l'article 9, paragraphe 1, de la convention devrait s'inspirer des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, sans préjudice des obligations assumées à l'égard de ces deux dernières conventions par les Etats Membres qui les ont ratifiées.

6. Lorsque cela est approprié, l'autorité ou les autorités compétentes, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, devraient, dans le domaine des conditions de travail, promouvoir des mesures conformes à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

7. L'objectif principal des dispositions mentionnées à l'article 15 de la convention devrait être:

- a) d'assurer l'application des dispositions des articles 4 et 7 de la convention;
- b) de coordonner l'exercice des fonctions qui incombent à l'autorité ou aux autorités compétentes aux termes des dispositions de l'article 11 de la convention et du paragraphe 4 ci-dessus;
- c) de coordonner les activités déployées en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, à l'échelon national, régional ou local, par les pouvoirs publics, par les employeurs et les organisations d'employeurs, par les organisations et les représentants des travailleurs ainsi que par tous autres organismes ou personnes intéressées;
- d) de promouvoir les échanges de vues, d'informations et d'expériences au niveau national ou dans le cadre d'une industrie ou d'une branche d'activité économique.

8. Une coopération étroite devrait être instaurée entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et tout autre organisme intéressé, pour la formulation et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

9. L'examen mentionné à l'article 7 de la convention devrait notamment porter sur la situation des travailleurs les plus vulnérables, par exemple les handicapés.

#### IV. Action au niveau de l'entreprise

10. Parmi les obligations qui leur incombent pour la réalisation de l'objectif fixé à l'article 16 de la convention, les employeurs pourraient, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux, se voir chargés:

- a) de fournir des lieux de travail, des machines et des matériels et d'utiliser des méthodes de travail qui, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des travailleurs;
- b) de donner les instructions et d'assurer la formation indispensables, compte tenu des fonctions et des capacités des travailleurs de différentes catégories;
- c) d'assurer une surveillance suffisante en ce qui concerne les travaux effectués, la manière de travailler et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail mises en œuvre;
- d) de prendre, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- e) de fournir, sans frais pour le travailleur, les vêtements de protection et les équipements de protection individuelle adéquate qui pourront être raisonnablement exigés lorsqu'il n'aura pas été possible de prévenir ou de contrôler les risques d'une autre manière;
- f) de s'assurer que l'organisation du travail, en ce qui concerne particulièrement la durée du travail et l'aménagement des pauses, ne porte pas préjudice à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- g) de prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée;
- h) d'entreprendre des études et des recherches ou de se tenir au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques indispensables pour se conformer aux dispositions des alinéas ci-dessus.

11. Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devraient collaborer en vue d'appliquer les dispositions concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'elle emploie. Dans les cas appropriés, l'autorité ou les autorités compétentes devraient prescrire les modalités générales de cette collaboration.

12. (1) Les mesures prises en vue de favoriser la coopération mentionnée à l'article 20 de la convention devraient, dans le cas où cela est approprié et nécessaire, comporter l'institution, conformément à la pratique nationale, de délégués des travailleurs à la sécurité, de comités ouvriers de sécurité et d'hygiène et/ou de comités conjoints de sécurité et d'hygiène; dans les comités conjoints de sécurité et d'hygiène, les travailleurs devraient avoir une représentation au moins égale à celle des employeurs.

(2) Les délégués des travailleurs à la sécurité et les comités ouvriers ou conjoints de sécurité et d'hygiène ou, le cas échéant, d'autres représentants des travailleurs devraient:

- a) recevoir une information suffisante sur les questions de sécurité et d'hygiène, avoir la possibilité d'examiner les facteurs qui affectent la sécurité et à la santé des travailleurs et être encouragés à proposer des mesures dans ce domaine;
- b) être consultés lorsque de nouvelles mesures importantes de sécurité et d'hygiène sont envisagées et avant qu'elles ne soient exécutées, et s'efforcer d'obtenir l'adhésion des travailleurs aux mesures en question;
- c) être consultés sur tous changements envisagés quant aux procédés de travail, au contenu du travail ou à l'organisation du travail pouvant avoir des répercussions sur la sécurité ou la santé des travailleurs;
- d) être protégés contre le congédiement et autres mesures préjudiciables lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en tant que représentants des travailleurs ou membres des comités de sécurité et d'hygiène;
- e) être en mesure de contribuer au processus de prise de décisions au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé;
- f) avoir accès à l'intégralité des lieux de travail et pouvoir communiquer avec les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité durant les heures de travail et sur les lieux de travail;
- g) avoir la liberté de prendre contact avec les inspecteurs du travail;
- h) être en mesure de contribuer aux négociations dans l'entreprise sur les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs;

- i)* disposer d'un temps rémunéré raisonnable pour exercer leurs fonctions relatives à la sécurité et à la santé et pour recevoir une formation en relation avec ces fonctions;
- j)* avoir recours à des spécialistes pour les conseiller sur des problèmes particuliers de sécurité et de santé.

13. Lorsque les activités de l'entreprise l'exigent et que sa taille rend la chose pratiquement réalisable, il conviendrait de prévoir:

- a)* la mise à disposition d'un service de médecine du travail et d'un service de sécurité, ces services pouvant être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs, ou encore être assurés par un organisme extérieur;
- b)* le recours à des spécialistes pour des conseils portant sur des problèmes particuliers de sécurité ou d'hygiène ou pour le contrôle de l'application des mesures prises en vue de les résoudre.

14. Dans le cas où la nature de leurs activités le justifie, les employeurs devraient être tenus de formuler par écrit la politique et les dispositions qu'ils auront adoptées dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, de même que les diverses responsabilités exercées en vertu de ces dispositions; ces informations devraient être portées à la connaissance des travailleurs dans un langage ou par un moyen qu'ils puissent comprendre facilement.

15. (1) Les employeurs devraient être tenus de contrôler régulièrement l'application des normes pertinentes de sécurité et d'hygiène, au moyen par exemple de la surveillance des conditions d'ambiance, et de procéder de temps à autre à des examens critiques systématiques de la situation dans ce domaine.

(2) Les employeurs devraient être tenus d'enregistrer les données relatives à la sécurité, à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité ou les autorités compétentes et qui pourraient inclure les données concernant tous les accidents du travail et tous les cas d'atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci et donnant lieu à déclaration; les autorisations et les dérogations se rapportant à la législation ou aux prescriptions de sécurité et d'hygiène ainsi que les conditions éventuelles mises à ces autorisations ou à ces dérogations; les certificats relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs dans l'entreprise; les données concernant l'exposition à des substances et à des agents déterminés.

16. Les dispositions prises en vertu de l'article 19 de la convention devraient avoir pour objet d'assurer que les travailleurs:

- a)* prennent un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leurs omissions au travail;
- b)* se conforment aux instructions données en vue d'assurer leur propre sécurité et leur santé et celles d'autres personnes ainsi qu'aux procédures de sécurité et d'hygiène;
- c)* utilisent correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection et ne les rendent pas inopérants;
- d)* signalent immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes;
- e)* signalent tout accident ou atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci.

17. Aucune mesure préjudiciable ne devrait être prise à l'encontre d'un travailleur pour avoir, de bonne foi, formulé une plainte sur ce qu'il considérait être une infraction aux dispositions réglementaires ou une carence grave dans les mesures prises par l'employeur dans le domaine de la sécurité, de la santé des travailleurs et du milieu de travail.

## **V. Relation avec les conventions et recommandations internationales du travail existantes**

19. (1) Dans l'élaboration et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, les Etats Membres devraient, sans préjudice des obligations assumées à l'égard des conventions qu'ils ont ratifiées, se référer aux conventions et recommandations internationales du travail dont la liste figure en annexe.

(2) L'annexe en question pourra être modifiée par la Conférence internationale de Travail, par une décision prise à la majorité des deux tiers, à l'occasion de toute adoption ou révision future d'une convention ou d'une recommandation intéressant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail.



## ANNEXE

## Liste des instruments concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail adoptés depuis 1919 par la conférence internationale du travail

Année	Convention	Recommandation
1921	13. Céruse (peinture)	
1929	27. Indication du poids sur les colis transportés par bateau	
1937	62. Prescriptions de sécurité (bâtiment)	53. Prescriptions de sécurité (bâtiment)
1946	73. Examen médical des gens de mer 77. Examen médical des enfants et des adolescents (industrie) 78. Examen médical des enfants et des adolescents (travaux non-industriel)	79. Examen médical des enfants et des adolescents
1947	81. Inspection du travail 82. Inspection du travail (mines et transports)	81. Inspection du travail
1949	92. Logement des équipages (révisée)	
1953		97. Protection de la santé des travailleurs
1958	106. Consultations médicales en mer	105. Pharmacies de bord
1959	113. Examen médical des pêcheurs	112. Services de médecine du travail
1960	115. Protection contre les radiations	114. Protection contre les radiations
1963	119. Protection des machines	118. Protection des machines
1964	120. Hygiène (commerce et bureaux) 121. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles 121. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles	120. Hygiène (commerce et bureaux)
1965	124. Examen médical des adolescents (travaux souterrains)	
1967	127. Poids maximum	128. Poids maximum
1969	129. Inspection du travail (agriculture)	133. Inspection du travail (agriculture)
1970	133. Logement des équipages (dispositions complémentaires) 134. Prévention des accidents (gens de mer) 141. Logement des équipages (lutte contre le bruit) 142. Prévention des accidents (gens de mer)	140. Logement des équipages (climatisation)
1971	136. Benzène	144. Benzène
1974	139. Cancer professionnel	147. Cancer professionnel
1977	148. Milieu de travail (pollution de l'air bruit et vibrations)	156. Milieu de travail (pollution de l'air bruit et vibrations)
1979	152. Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires	160. Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires

## Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	17 février 1988	Genève, 71 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1985)	31

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 1985, en sa soixante et onzième session;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, 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-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les services de santé au travail, 1985.

### Partie I. Principes d'une politique nationale

#### Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression **services de santé au travail** désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne:
  - i) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail;
  - ii) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale;
- b) l'expression **représentants des travailleurs dans l'entreprise** désigne des personnes reconnues comme telles en vertu de la législation ou de la pratique nationales.

#### Article 2

A la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, tout Membre doit définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail.

#### Article 3

1. Tout Membre s'engage à instituer progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises; les

dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques prévalant dans les entreprises.

2. Si des services de santé au travail ne peuvent être institués immédiatement pour toutes les entreprises, tout Membre concerné doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, élaborer des plans en vue de leur institution.

3. Tout Membre concerné doit, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les plans qu'il a élaborés en vertu du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie de leur application.

#### *Article 4*

L'autorité compétente doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

### **Partie II. Fonctions**

#### *Article 5*

Sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, et en tenant dûment compte de la nécessité pour les travailleurs de participer en matière de santé et de sécurité au travail, les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail:

- a) identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;
- b) surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur;
- c) donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail;
- d) participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé;
- e) donner des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective;
- f) surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail;
- g) promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs;
- h) contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle;
- i) collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie;
- j) organiser les premiers secours et les soins d'urgence;
- k) participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### **Partie III. Organisation**

#### *Article 6*

Des dispositions doivent être prises en vue de l'institution de services de santé au travail:

- a) par voie de législation;
- b) par des conventions collectives ou par d'autres accords entre les employeurs et les travailleurs intéressés;

- c) par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

#### *Article 7*

1. Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, soit en tant que services desservant une seule entreprise, soit en tant que services desservant plusieurs entreprises.

2. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par:

- a) les entreprises ou groupes d'entreprises intéressées;
- b) les pouvoirs publics ou les services officiels;
- c) les institutions de sécurité sociale;
- d) tout autre organisme habilité par l'autorité compétente;
- e) toute combinaison des formules précédentes.

#### *Article 8*

L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, doivent coopérer et participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

### **Partie IV. Conditions de fonctionnement**

#### *Article 9*

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires. La composition du personnel doit être déterminée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

2. Les services de santé au travail doivent remplir leurs fonctions en collaboration avec les autres services de l'entreprise.

3. Des mesures doivent être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer une coopération et une coordination adéquates entre les services de santé au travail et, dans la mesure où cela est approprié, avec les autres services concernés par l'octroi des prestations de santé.

#### *Article 10*

Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail doit jouir d'une indépendance professionnelle complète à l'égard de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants, lorsqu'il en existe, en relation avec les fonctions stipulées à l'article 5.

#### *Article 11*

L'autorité compétente doit déterminer les qualifications requises du personnel appelé à fournir des services en matière de santé au travail en fonction de la nature des tâches à exécuter et conformément à la législation et à la pratique nationales.

#### *Article 12*

La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

#### *Article 13*

Tous les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérents à leur travail.

*Article 14*

Les services de santé au travail doivent être informés par l'employeur et les travailleurs de tout facteur connu et de tout facteur suspect du milieu de travail susceptibles d'avoir des effets sur la santé des travailleurs.

*Article 15*

Les services de santé au travail doivent être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne doit pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.

**Partie V. Dispositions générales***Article 16*

La législation nationale doit désigner l'autorité ou les autorités chargées de surveiller le fonctionnement des services de santé au travail et de les conseiller, une fois qu'ils auront été institués.

---

## Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 71 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1985)

---

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 1985, en sa soixante et onzième session;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, 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 services de santé au travail, 1985,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les services de santé au travail, 1985.

## I. Principes d'une politique nationale

1. Tout Membre devrait, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail, y compris les principes généraux de leurs fonctions, de leur organisation et de leur fonctionnement.

2. (1) Tout Membre devrait établir progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises. Les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques pour la santé dans les entreprises.

(2) Pour autant que cela soit nécessaire et pratiquement réalisable, des mesures devraient également être prises pour mettre à la disposition des travailleurs indépendants une protection analogue à celle prévue dans la convention sur les services de santé au travail, 1985, et la présente recommandation.

## II. Fonctions

3. Le rôle des services de santé au travail devrait être essentiellement préventif.

4. Les services de santé au travail devraient établir un programme d'activités adapté à l'entreprise ou aux entreprises qu'ils desservent en tenant compte notamment des risques professionnels qui se présentent sur les lieux de travail ainsi que des problèmes spécifiques des branches d'activité économiques intéressées.

### A. Surveillance du milieu de travail

5. (1) La surveillance du milieu de travail devrait comporter:

- a) l'identification et l'évaluation des facteurs du milieu de travail qui peuvent affecter la santé des travailleurs;
- b) l'évaluation des conditions d'hygiène du travail et des facteurs de l'organisation du travail qui peuvent entraîner des risques pour la santé des travailleurs;
- c) l'évaluation des moyens de protection collective et individuelle;
- d) l'évaluation, dans les cas appropriés, de l'exposition de travailleurs aux agents nocifs, par des méthodes de contrôle valables et généralement acceptées;
- e) la vérification des systèmes de contrôle destinés à éliminer ou réduire l'exposition.

(2) Cette surveillance devrait être exercée en liaison avec les autres services techniques de l'entreprise ainsi qu'avec la coopération des travailleurs intéressés et de leurs représentants dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

6. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, les données des résultats de la surveillance du milieu de travail devraient être consignées sous une forme appropriée et tenue à la disposition de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) Ces données devraient être utilisées de manière confidentielle et uniquement en vue de donner les avis et les conseils nécessaires à l'amélioration du milieu de travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

(3) L'autorité compétente devrait avoir accès à ces données. Elles ne devraient être communiquées par les services de santé au travail à d'autres qu'avec l'accord de l'employeur, des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise ou avec celui du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

7. Dans le cadre de la surveillance du milieu de travail, le personnel qui fournit des services de santé au travail devrait effectuer les visites nécessaires pour examiner les facteurs du milieu de travail qui sont susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, la salubrité du milieu de travail et les conditions de travail.

8. Les services de santé au travail devraient:

- a) procéder, si nécessaire, à la surveillance de l'exposition des travailleurs à des risques particuliers pour la santé;

- b) surveiller les installations sanitaires et autres facilités mises à la disposition des travailleurs par l'employeur, telles que l'approvisionnement en eau potable, les cantines et les logements;
- c) donner des conseils concernant les incidences possibles de l'utilisation de technologies sur la santé des travailleurs;
- d) participer au choix des équipements nécessaires à la protection individuelle des travailleurs contre les risques professionnels et donner des conseils à ce sujet;
- e) collaborer à l'analyse des postes ainsi qu'à l'étude de l'organisation du travail et à celle des méthodes de travail en vue d'assurer une meilleure adaptation du travail aux travailleurs;
- f) participer aux analyses des accidents du travail et des maladies professionnelles et aux programmes de prévention des accidents.

9. Le personnel qui fournit des services de santé au travail devrait, après avoir informé l'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsque cela est approprié:

- a) avoir libre accès à tous les lieux de travail et aux installations fournies par l'entreprise aux travailleurs;
- b) avoir accès aux informations relatives aux procédés, normes de travail, produits, matières et substances qui sont utilisés ou que l'on envisage d'utiliser, sous réserve que soit préservé le secret de toute information confidentielle qu'ils pourraient recueillir et qui ne concerne pas la santé des travailleurs;
- c) pouvoir prélever, aux fins d'analyse, des échantillons des produits, des matières ou des substances qui sont utilisés ou manipulés.

10. Les services de santé au travail devraient être consultés sur tout changement envisagé quant aux procédés ou aux conditions de travail susceptible d'avoir des répercussions sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

### *B. Surveillance de la santé des travailleurs*

11. (1) La surveillance de la santé des travailleurs devrait comporter, dans les cas et selon les conditions déterminés par l'autorité compétente, toutes les évaluations nécessaires pour protéger la santé des travailleurs qui pourraient inclure:

- a) une évaluation de la santé des travailleurs avant leur affectation à des postes spécifiques qui peuvent comporter un danger pour leur santé ou celle des autres;
- b) des évaluations de la santé, à des intervalles réguliers, durant tout emploi impliquant une exposition à des risques particuliers pour la santé;
- c) une évaluation de la santé lors de la reprise du travail après une absence prolongée pour raison de santé, en vue de déterminer ses origines professionnelles éventuelles, de recommander l'action appropriée pour protéger les travailleurs et de déterminer si le travail leur convient, les besoins d'un reclassement et d'une réadaptation;
- d) des évaluations de santé à la cessation et après la cessation d'affectation à des postes qui comportent des risques susceptibles d'entraîner ou de contribuer à une atteinte ultérieure à la santé.

(2) Des dispositions devraient être prises pour protéger la vie privée des travailleurs et faire en sorte que la surveillance de leur santé ne soit pas utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts.

12. (1) Lorsque les travailleurs sont exposés à des risques professionnels spécifiques, la surveillance de leur santé devrait comporter, le cas échéant, outre les évaluations de santé prévues au paragraphe 11 de la présente recommandation, tous examens et investigations permettant de détecter les niveaux d'exposition ainsi que les effets et les réponses biologiques précoces.

(2) Lorsqu'il existe une méthode valable et généralement acceptée de surveillance biologique de la santé des travailleurs pour le dépistage précoce des effets sur la santé de l'exposition à des risques professionnels spécifiques, elle peut être utilisée pour identifier les travailleurs qui ont besoin d'un examen médical approfondi, sous réserve du consentement individuel du travailleur.

13. Les services de santé au travail devraient être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé

qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne devrait pas être requis par les employeurs de vérifier le bien fondé des raisons de l'absence du travail.

14. (1) Les services de santé au travail devraient consigner les données relatives à la santé des travailleurs dans des dossiers personnels et confidentiels de santé. Ces dossiers devraient comprendre, en outre, des informations sur les emplois tenus par les travailleurs, sur leur exposition aux risques professionnels inhérents à leur travail et sur les résultats de toute évaluation de leur exposition à ces risques.

(2) Le personnel qui fournit des services de santé au travail ne devrait avoir accès aux dossiers personnels de santé que dans la mesure où ceux-ci contiennent des informations en rapport avec l'exercice de leurs fonctions. Lorsque les dossiers contiennent des informations personnelles ayant un caractère médical confidentiel, l'accès à ces dossiers devrait être limité au personnel médical.

(3) Les données personnelles relatives aux évaluations de la santé ne devraient être communiquées à des tiers que si le travailleur intéressé y consent en toute connaissance de cause.

15. Les conditions et la durée de conservation des dossiers personnels de santé, les conditions de leur transfert et de leur communication ainsi que les mesures requises pour préserver leur caractère confidentiel, en particulier lorsque les informations qu'ils contiennent sont mises sur ordinateur, devraient être prescrites par la législation nationale ou par l'autorité compétente, ou, conformément à la pratique nationale, régie par des directives d'éthique reconnues.

16. (1) Lorsqu'un examen médical prescrit a été effectué pour déterminer l'aptitude d'un travailleur à un travail comportant une exposition à un risque particulier, le médecin qui l'a pratiqué devrait en communiquer les conclusions par écrit au travailleur et à l'employeur.

(2) Ces conclusions ne devraient comporter aucune donnée de nature médicale; elles pourraient, selon le cas, soit indiquer que le travailleur est apte à l'affectation prévue, soit spécifier les types de travaux et les conditions de travail qui, de manière temporaire ou permanente, lui sont médicalement contre-indiqués.

17. Lorsqu'il est contre-indiqué, pour des raisons de santé, de maintenir un travailleur à un poste particulier, les services de santé au travail devraient contribuer aux efforts destinés à lui trouver un autre emploi dans l'entreprise ou toute autre solution appropriée.

18. Lorsque la surveillance de la santé a permis de déceler une maladie professionnelle, celle-ci devrait être notifiée à l'autorité compétente, conformément à la législation et à la pratique nationales. L'employeur, les travailleurs et leurs représentants devraient être informés que cette notification a été faite.

### *C. Information, éducation, formation, conseils*

19. Les services de santé au travail devraient participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes d'information, d'éducation et de formation, destinés au personnel de l'entreprise, concernant la santé et l'hygiène en relation avec le travail.

20. Les services de santé au travail devraient participer à la formation et au perfectionnement régulier des secouristes et à la formation progressive et continue de tous les travailleurs qui, dans l'entreprise, contribuent à la sécurité et à la santé au travail.

21. En vue de promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs et d'améliorer les conditions et le milieu de travail, les services de santé au travail devraient opérer en qualité de conseiller pour la santé et l'hygiène au travail et l'ergonomie auprès de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants dans l'entreprise ainsi que du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, et devraient collaborer avec les organismes qui opèrent déjà en cette qualité dans ce domaine.

22. (1) Chaque travailleur devrait être informé de manière adéquate et appropriée des risques pour la santé inhérents à son travail, des résultats des examens de santé qu'il a subis et de l'évaluation de sa santé.

(2) Chaque travailleur devrait avoir le droit de faire corriger toute donnée qui serait erronée ou qui pourrait entraîner une erreur.

(3) Les services de santé au travail devraient en outre donner aux travailleurs des conseils individuels concernant leur santé en relation avec leur travail.



#### *D. Premiers secours, traitements et programme de santé*

23. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales, les services de santé au travail dans les entreprises devraient assurer les premiers secours et les soins d'urgence aux travailleurs victimes d'accidents ou de malaises sur les lieux de travail et collaborer à l'organisation des premiers secours.

24. Compte tenu de l'organisation de la médecine préventive au niveau national, les services de santé au travail pourraient, lorsque cela est possible et approprié:

- a) procéder à des immunisations à l'égard de certains risques biologiques qui se présentent sur les lieux de travail;
- b) prendre part à des campagnes pour la protection de la santé;
- c) collaborer avec les autorités sanitaires dans le cadre de programmes de santé publique.

25. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, l'autorité compétente devrait, si nécessaire, autoriser les services de santé au travail, en accord avec tous les intéressés, y compris le travailleur et son médecin traitant ou un service de soins de santé primaires, lorsque cela est applicable, à assurer l'une ou plusieurs des fonctions suivantes ou à y participer:

- a) traitement des travailleurs qui n'ont pas interrompu leur travail ou qui l'ont repris après une absence;
- b) traitement des victimes d'accidents du travail;
- c) traitement des maladies professionnelles et des atteintes à la santé aggravées par le travail;
- d) prise en charge des aspects médicaux de la rééducation et de la réadaptation professionnelles.

26. Compte tenu de la législation et de la pratique nationales concernant l'organisation des soins de santé ainsi que de l'éloignement des centres de soins, les services de santé au travail pourraient déployer d'autres activités de santé autorisées par l'autorité compétente en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, y compris les soins de médecine curative aux travailleurs et à leur famille.

27. Les services de santé au travail devraient coopérer avec les autres services intéressés pour établir des plans d'urgence destinés à faire face à des accidents majeurs.

#### *E. Autres fonctions*

28. Les services de santé au travail devraient analyser les résultats de la surveillance de la santé des travailleurs, ceux de la surveillance du milieu de travail ainsi que les résultats de la surveillance biologique et de la surveillance individuelle de l'exposition des travailleurs à certains risques professionnels, lorsqu'ils existent, afin d'évaluer les relations éventuelles entre l'exposition aux risques professionnels et les atteintes à la santé, et de proposer des mesures pour améliorer les conditions et le milieu de travail.

29. Les services de santé au travail devraient établir des plans et des rapports à des intervalles appropriés concernant leurs activités et les conditions de santé prévalant dans l'entreprise. Ces plans et ces rapports devraient être mis à la disposition de l'employeur et des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou à celle du comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, et l'autorité compétente devrait y avoir accès.

30. (1) Dans la mesure de leurs moyens, les services de santé au travail, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, devraient contribuer à la recherche en participant à des études ou à des enquêtes conduites au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche d'activité, par exemple, en vue de recueillir des données à des fins épidémiologiques et d'orienter leurs activités.

(2) Les résultats des mesures effectuées dans le cadre de la surveillance du milieu de travail et les résultats des évaluations de la santé des travailleurs peuvent être utilisés à des fins de recherche, sous réserve des dispositions des paragraphes 6 (3), 11 (2) et 14 (3) de la présente recommandation.

31. Les services de santé au travail devraient, le cas échéant, prendre part avec d'autres services de l'entreprise aux mesures visant à empêcher que les activités de celles-ci ne portent atteinte à l'environnement général.

### III. Organisation

32. Les services de santé au travail devraient, dans toute la mesure possible, être situés sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci, ou être organisés de manière à assurer que leurs fonctions soient exercées sur les lieux de travail.

33. (1) L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, devraient coopérer et participer à la mise en œuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

(2) Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise, ou le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, devraient participer aux décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement de ces services, y compris celles qui concernent l'emploi du personnel et la planification des programmes du service.

34. (1) Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, en tant que services desservant une seule entreprise ou en tant que services desservant plusieurs entreprises.

(2) Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par:

- a) les entreprises ou les groupes d'entreprises intéressées;
- b) les pouvoirs publics ou les services officiels;
- c) les institutions de sécurité sociale;
- d) tout autre organisme habilité par l'autorité compétente;
- e) toute combinaison des formules précédentes.

(3) L'autorité compétente devrait déterminer les circonstances dans lesquelles, en l'absence de services de santé au travail, des services appropriés existants pourraient, à titre transitoire, se voir reconnus en tant qu'organismes appropriés habilités au sens du sous-paragraphe (2) b) ci-dessus.

35. Dans les cas où l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, lorsqu'elles existent, détermine que l'établissement d'un service de santé au travail, ou l'accès à un tel service, est pratiquement impossible, les entreprises devraient, à titre transitoire et après consultation des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou du comité de sécurité et d'hygiène, s'ils existent, passer un accord avec un service médical local pour procéder aux examens de santé prescrits par la législation nationale, surveiller la salubrité dans l'entreprise, et s'assurer que les premiers secours et les soins d'urgence sont organisés de façon appropriée.

### IV. Conditions de fonctionnement

36. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, le service de santé au travail devrait être formé d'une équipe multidisciplinaire constituée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

(2) Les services de santé au travail devraient disposer d'un personnel technique suffisant en nombre et possédant une formation spécialisée et une expérience dans des domaines tels que la médecine du travail, l'hygiène du travail, l'ergonomie, les soins infirmiers au travail et d'autres domaines connexes. Ce personnel devrait, dans toute la mesure possible, se tenir au courant du progrès des connaissances scientifiques et techniques nécessaires à l'exécution de ses fonctions et avoir la possibilité de le faire sans perte de gain.

(3) Les services de santé au travail devraient en outre disposer du personnel administratif nécessaire à leur fonctionnement.

37. (1) L'indépendance professionnelle du personnel qui fournit des services en matière de santé au travail devrait être sauvegardée. Conformément à la législation et à la pratique nationales, cela pourrait être réalisé par voie législative et par des consultations appropriées entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants et les comités de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) L'autorité compétente devrait, le cas échéant et conformément à la législation et à la pratique nationales, spécifier les conditions relatives à l'engagement et au licenciement du personnel des services de santé au travail en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

38. Sous réserve des dérogations prévues par la législation nationale, toute personne qui travaille dans un service de santé au travail devrait être astreinte au secret professionnel en ce qui concerne les données médicales et techniques dont elle pourrait avoir connaissance du fait de ses fonctions et des activités du service.

39. (1) L'autorité compétente peut prescrire des normes en ce qui concerne les locaux et l'équipement nécessaires au fonctionnement des services de santé au travail.

(2) Les services de santé au travail devraient avoir accès aux facilités appropriées pour effectuer les analyses et les tests nécessaires pour la surveillance de la santé des travailleurs et celle du milieu de travail.

40. (1) Les services de santé au travail devraient, dans une approche multidisciplinaire, collaborer avec:

- a) les services qui s'occupent de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise;
- b) les différents services ou unités de production en vue de les aider à formuler et à mettre en œuvre les programmes de prévention qui conviennent;
- c) le service du personnel et les autres services intéressés;
- d) les représentants des travailleurs dans l'entreprise ainsi que leurs représentants à la sécurité et le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent.

(2) Le cas échéant, les services de santé au travail et les services de sécurité au travail pourraient être organisés conjointement.

41. En cas de besoin, les services de santé au travail devraient, en outre, avoir des contacts avec les services et organismes extérieurs à l'entreprise qui s'occupent des questions de santé, d'hygiène, de sécurité, de réadaptation, recyclage et reclassement professionnels, des conditions de travail et du bien-être des travailleurs, ainsi qu'avec les services d'inspection et l'organisme national qui a été désigné pour faire partie du Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs établi dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail.

42. La personne en charge du service de santé au travail devrait pouvoir, conformément aux dispositions du paragraphe 38, après en avoir informé l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'entreprise, ou le comité de sécurité et d'hygiène, lorsqu'ils existent, consulter l'autorité compétente sur l'application des normes de sécurité et d'hygiène du travail dans l'entreprise.

43. Les services de santé au travail d'une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devraient fournir aux travailleurs de tous ses établissements, sans discrimination, les prestations répondant aux normes les plus élevées, quel que soit le lieu ou le pays où ils sont situés.

## V. Dispositions générales

44. (1) Dans le cadre de leur responsabilité à l'égard de la sécurité et de la santé des travailleurs qu'ils emploient, les employeurs devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour faciliter l'exécution des fonctions des services de santé au travail.

(2) Les travailleurs et leurs organisations devraient apporter leur appui aux services de santé au travail pour l'exécution de leurs fonctions.

45. Les prestations liées à la santé au travail, fournies par les services de santé au travail, ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

46. Lorsque les services de santé au travail sont établis et leurs fonctions fixées par la législation nationale, celle-ci devrait également déterminer le mode de financement de ces services.

47. Aux fins de la présente recommandation, l'expression *représentants des travailleurs dans l'entreprise* désigne des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales.

48. La présente recommandation, qui complète la convention sur les services de santé au travail, 1985, remplace la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959.

## Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	20 février 2009	Genève, 95 <sup>e</sup> session CIT (15 juin 2006)	31

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;

Reconnaissant l'ampleur à l'échelle mondiale des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail et la nécessité de poursuivre l'action pour les réduire;

Rappelant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail figure parmi les buts de l'Organisation internationale du Travail tels qu'énoncés dans sa Constitution;

Reconnaissant que les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail nuisent à la productivité et au développement économique et social;

Notant le paragraphe III g) de la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que l'Organisation internationale du Travail a l'obligation solennelle de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;

Gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998;

Notant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;

Rappelant que la promotion de la sécurité et de la santé au travail est un élément du programme de l'Organisation internationale du Travail pour un travail décent pour tous;

Rappelant les conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail – une stratégie globale, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session (2003), en particulier en ce qui concerne le but de veiller à ce que la sécurité et la santé au travail bénéficient d'une priorité au niveau national;

Soulignant l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, 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 six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

## I. Définitions

### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression **politique nationale** désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- b) l'expression **système national de sécurité et de santé au travail** ou **système national** désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail;
- c) l'expression **programme national de sécurité et de santé au travail** ou **programme national** désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès;
- d) l'expression **culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé** désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

## II. Objectif

### *Article 2*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

3. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

## III. Politique nationale

### *Article 3*

1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.

2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

## IV. Système national

### *Article 4*

1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres:

- a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
- b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
- c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;
- d) des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu:

- a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
- b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
- c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
- e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
- f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
- g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
- h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

## V. Programme national

### *Article 5*

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en œuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le programme national doit:

- a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
- b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;

- c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;
- d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;
- e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.

3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

## VI. Dispositions finales

### *Article 6*

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail.

---

## Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 95 <sup>e</sup> session CIT (15 juin 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, 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 cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (ci-après «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

### I. Politique nationale

1. La politique nationale élaborée en vertu de l'article 3 de la convention devrait tenir compte de la partie II de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que des droits, obligations et responsabilités pertinents des travailleurs, des employeurs et des gouvernements figurant dans cette convention.

### II. Système national

2. Lors de l'établissement, du maintien, du développement progressif et du réexamen périodique du système national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 b) de la convention, les Membres:

- a) devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail énumérés dans l'annexe à la présente recommandation, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des

travailleurs, 1981, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;

*b)* peuvent étendre les consultations prévues à l'article 4 (1) de la convention à d'autres parties intéressées.

3. En vue de la prévention des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail, le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs.

4. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.

5. Dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé telle que définie à l'article 1 *d)* de la convention, les Membres devraient chercher:

*a)* à accroître la sensibilisation, au niveau du lieu de travail et dans le public, aux questions de sécurité et de santé au travail par des campagnes nationales, liées, le cas échéant, aux initiatives sur le lieu de travail et aux initiatives internationales;

*b)* à promouvoir des mécanismes permettant de dispenser l'éducation et la formation à la sécurité et à la santé au travail, en particulier pour la direction, les cadres, les travailleurs et leurs représentants et les fonctionnaires chargés de la sécurité et de la santé;

*c)* à introduire les notions et, s'il y a lieu, les compétences en matière de sécurité et de santé au travail dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle;

*d)* à faciliter l'échange de statistiques et de données sur la sécurité et la santé au travail entre les autorités compétentes, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;

*e)* à donner des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives et à promouvoir ou faciliter la coopération entre eux en vue d'éliminer ou de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail;

*f)* à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé au travail, la création de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales;

*g)* à s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre des politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. Les Membres devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, telle que celle exposée dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).

### III. Programme national

7. Le programme national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 *c)* de la convention devrait être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail.

8. Le programme national devrait identifier les priorités d'action, qui devraient être réexaminées et mises à jour périodiquement.

9. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres peuvent étendre les consultations prévues à l'article 5 (1) de la convention à d'autres parties intéressées.

10. En vue de donner effet aux dispositions de l'article 5 de la convention, le programme national devrait promouvoir activement des mesures et activités de prévention sur le lieu de travail comportant la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

11. Le programme national de sécurité et de santé au travail devrait être coordonné, s'il y a lieu, avec les autres programmes et plans nationaux tels que ceux concernant la santé publique et le développement économique.



12. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres devraient tenir compte des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation, sans préjudice des obligations qui leur incombent au titre des conventions qu'ils ont ratifiées.

#### IV. Profil national

13. Les Membres devraient établir et mettre à jour de façon régulière un profil national qui dresse un bilan de la situation existante en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre. Ce profil devrait servir de base à l'élaboration et au réexamen du programme national.

14. (1) Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait, le cas échéant, inclure des informations sur les éléments suivants:

- a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
- b) l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
- c) les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;
- d) les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail;
- e) l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
- f) les services d'information et les services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
- g) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
- h) les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
- i) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
- j) le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
- k) les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
- l) les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

(2) En outre, le profil national de sécurité et de santé devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants:

- a) les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;
- b) les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la sécurité et la santé au travail;
- c) les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;
- d) les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de sécurité et de santé au travail;
- e) le personnel engagé dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;
- f) les statistiques des lésions et maladies professionnelles;
- g) les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail;
- h) les activités régulières ou en cours en rapport avec la sécurité et la santé au travail, y compris la collaboration internationale;
- i) les ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail;
- j) les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

## V. Coopération internationale et échange international d'informations

15. L'Organisation internationale du Travail devrait:
- a) faciliter la coopération technique internationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but d'aider les pays, en particulier les pays en développement, aux fins de:
    - i) renforcer leurs capacités pour établir et maintenir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
    - ii) promouvoir une approche systémique de gestion de la sécurité et de la santé au travail;
    - iii) promouvoir la ratification, s'agissant des conventions, et l'application des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation;
  - b) faciliter l'échange d'informations sur les politiques nationales au sens de l'article 1 a) de la convention, sur les systèmes et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, y compris sur les bonnes pratiques et les approches novatrices, et sur l'identification des dangers et risques nouveaux et émergents sur le lieu de travail;
  - c) fournir des informations sur les progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre.

## VI. Mise à jour de l'annexe

16. L'annexe à la présente recommandation devrait être réexaminée et mise à jour par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Toute nouvelle annexe ainsi établie sera adoptée par le Conseil d'administration et remplacera l'annexe précédente après sa communication aux Membres de l'Organisation internationale du Travail.

### ANNEXE

#### Instruments de l'organisation internationale du travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

##### 1. Conventions

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

## II. Recommandations

- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

### Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 36 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1953)

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 1953, en sa trente-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la santé des travailleurs sur les lieux 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 vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-trois, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953.

#### I. Mesures techniques de protection contre les risques menaçant la santé des travailleurs

1. La législation nationale devrait contenir des dispositions concernant les méthodes propres à prévenir, à réduire ou à éliminer les risques menaçant la santé sur les lieux de travail, y compris les méthodes qu'il pourrait être nécessaire et approprié d'appliquer à l'égard des risques spéciaux menaçant la santé des travailleurs.

2. Toutes mesures appropriées devraient être prises par l'employeur pour que les conditions générales régnant sur les lieux de travail permettent d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs intéressés et notamment pour que:

- a) les déchets et débris ne s'accumulent pas au point de constituer un risque pour la santé;
- b) la superficie et la hauteur des locaux de travail soient suffisantes pour éviter que les travailleurs ne s'y trouvent en surnombre et pour prévenir tout encombrement par les machines, matériaux ou produits;
- c) un éclairage adéquat et adapté aux besoins, naturel ou artificiel, ou les deux à la fois, soit assuré;
- d) des conditions atmosphériques convenables soient assurées en vue d'éviter l'insuffisance de l'approvisionnement en air et de la circulation de l'air, la viciation de l'air, de dangereux courants d'air, de brusques changements de température, ainsi que, dans la mesure où cela est possible, une humidité excessive, une chaleur ou un froid excessifs et des odeurs désagréables;
- e) des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes;
- f) lorsque les travailleurs doivent changer de vêtements au début et à la fin du travail, des vestiaires ou d'autres installations convenables soient mis à leur disposition;
- g) lorsqu'il est interdit aux travailleurs de consommer des aliments ou des boissons sur les lieux de travail, des locaux convenables soient mis à leur disposition pour qu'ils y prennent leurs repas à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;
- h) les bruits et les vibrations nuisibles à la santé des travailleurs soient éliminés ou réduits autant que possible;
- i) les substances dangereuses soient entreposées en toute sécurité.

3. (1) En vue de prévenir, réduire ou éliminer les risques menaçant la santé des travailleurs sur les lieux de travail, toutes mesures appropriées et praticables devraient être prises:

- a) pour remplacer les substances ou les procédés nocifs par des substances ou des procédés inoffensifs ou moins nocifs;
- b) pour empêcher le dégagement de substances nocives et protéger les travailleurs contre les radiations dangereuses;
- c) pour exécuter les travaux dangereux dans des locaux ou des bâtiments séparés occupés par un nombre de travailleurs aussi réduit que possible;
- d) pour exécuter les travaux dangereux en dispositifs clos, afin d'éviter le contact des personnes avec les substances nocives et l'échappement dans l'air des locaux de poussières, fumées, gaz, fibres, vapeurs ou brouillards en quantités susceptibles de constituer un danger pour la santé;
- e) pour capter à leur point d'émission ou à proximité de ce point, à l'aide d'une aspiration mécanique, d'un système de ventilation ou d'autres moyens appropriés, les poussières, fumées, gaz, fibres, vapeurs ou brouillards nocifs, lorsqu'il n'est pas possible d'éviter l'exposition à ces agents en appliquant les méthodes visées aux alinéas a) à d) ci-dessus;
- f) pour munir les travailleurs des vêtements de protection, de l'équipement et des autres moyens de protection individuelle nécessaires en vue de les soustraire aux atteintes des agents nocifs, lorsque les autres mesures visant à protéger la santé des travailleurs contre ces agents sont impraticables ou n'assurent pas une protection suffisante, et pour instruire les travailleurs quant à la manière de s'en servir.

(2) Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation des vêtements ou de l'équipement de protection visés à l'alinéa f) ci-dessus, ceux-ci devraient être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur. Lorsque ces vêtements ou cet équipement sont susceptibles d'être contaminés par des substances toxiques ou dangereuses, ils devraient, en dehors des périodes où ils sont portés au travail ou nettoyés ou entretenus par l'employeur, être conservés dans des endroits complètement séparés où ils ne risquent pas de contaminer les vêtements ordinaires du travailleur.

(3) Les autorités nationales devraient encourager et, le cas échéant, entreprendre elles-mêmes l'étude des mesures énumérées au sous-paragraphe (1) ci-dessus, et favoriser la mise en application des résultats de telles études; les employeurs devraient eux aussi procéder à de telles études sur une base volontaire.

4. (1) Les travailleurs devraient être informés:

- a) de la nécessité des mesures de protection énumérées aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus;
- b) de l'obligation qui leur incombe d'y collaborer et de ne pas en entraver le bon fonctionnement;
- c) de l'obligation qui leur incombe de faire un bon usage des dispositifs et de l'équipement prévus pour leur protection.

(2) Les consultations avec les travailleurs sur les mesures à prendre devraient être considérées comme un important moyen d'obtenir leur collaboration.

5. (1) L'atmosphère des locaux de travail où des substances dangereuses ou inconfortables sont fabriquées, manipulées ou utilisées devrait être analysée périodiquement, à des intervalles suffisamment rapprochés, en vue de vérifier que l'air ne contient pas de poussières, fumées, gaz, fibres, vapeurs ou brouillards toxiques ou irritants, en quantités susceptibles de constituer un danger pour la santé. Les autorités compétentes devraient publier de temps à autre, à l'intention de tous les intéressés, les renseignements disponibles concernant les taux limites de concentration admissibles pour les substances nocives.

(2) L'autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail devrait avoir qualité pour déterminer les circonstances dans lesquelles il est nécessaire d'analyser l'atmosphère des locaux visés ci-dessus et la manière d'effectuer ces analyses. Celles-ci devraient être effectuées ou contrôlées par un personnel qualifié et, le cas échéant, par un personnel médical qualifié possédant une certaine expérience en médecine du travail.

6. L'autorité compétente devrait, par tous les moyens appropriés, par exemple au moyen d'avis affichés dans les lieux de travail, attirer l'attention des employeurs et des travailleurs intéressés sur les risques spéciaux auxquels les travailleurs sont exposés et sur les précautions à prendre pour y parer.

7. L'autorité compétente devrait prévoir, sur le plan national, des consultations entre l'inspection du travail ou toute autre autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail, d'une part, et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'autre part, en vue de donner effet aux dispositions des paragraphes 2, 3, 4, 5 et 6.

## II. Examens médicaux

8. (1) La législation nationale devrait contenir des dispositions particulières relatives aux examens médicaux des travailleurs occupés à des travaux comportant des risques spéciaux pour leur santé.

(2) L'emploi des travailleurs à des travaux comportant des risques spéciaux pour leur santé devrait être subordonné:

- a) soit à un examen médical effectué peu de temps avant ou après l'admission à l'emploi;
- b) soit à un examen médical périodique;
- c) soit aux deux types d'examen mentionnés aux alinéas a) et b) ci-dessus.

(3) La législation nationale devrait déterminer, ou permettre à une autorité appropriée de déterminer, de temps à autre, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées:

- a) les risques pour lesquels et les circonstances dans lesquelles les examens médicaux devraient avoir lieu;
- b) les risques pour lesquels il conviendrait de prévoir un examen médical d'embauchage ou un examen médical périodique, ou les deux examens;
- c) en tenant dûment compte de la nature et du degré des risques et des circonstances particulières, les intervalles maxima auxquels les examens périodiques devraient avoir lieu.

9. Les examens médicaux visés au paragraphe précédent devraient être effectués en vue:

- a) de dépister le plus tôt possible les signes d'une maladie professionnelle déterminée ou de prédispositions particulières à une telle maladie;
- b) de déterminer, en cas de risque d'une telle maladie professionnelle, s'il existe une contre-indication d'ordre médical en ce qui concerne l'emploi ou la continuation de l'emploi de l'intéressé à un travail particulier.

10. (1) Lorsque aucune contre-indication d'ordre médical ne s'oppose à l'emploi de l'intéressé à un travail particulier, en cas de risque d'une maladie professionnelle déterminée, un certificat devrait être délivré à cet effet conformément aux instructions de l'autorité compétente.

(2) Ce certificat devrait être conservé par l'employeur et tenu à la disposition des fonctionnaires de l'inspection du travail ou de toute autre autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail.

(3) Ce certificat devrait être tenu à la disposition du travailleur intéressé.

11. Les examens médicaux devraient être effectués par un médecin qualifié, qui devrait posséder, autant que possible, des connaissances en médecine du travail.

12. Des mesures propres à sauvegarder le secret médical devraient être prises en ce qui concerne tous les examens médicaux ainsi que l'enregistrement et la conservation des documents y relatifs.

13. (1) Les examens médicaux effectués conformément à la présente recommandation ne devraient entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.

(2) Le temps passé à de tels examens ne devrait donner lieu à aucune déduction de salaire lorsque la question est traitée par la législation nationale; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions devraient être celles de la convention applicable.

### III. Déclaration des maladies professionnelles

14. (1) La législation nationale devrait exiger la déclaration des cas de maladie professionnelle reconnus ou suspectés.

(2) Cette déclaration devrait être exigée en vue:

- a) d'instaurer des mesures de prévention et de protection, et de contrôler leur application effective;
- b) d'étudier les conditions de travail et autres circonstances qui ont causé, ou que l'on soupçonne d'avoir causé, des maladies professionnelles;
- c) de procéder à l'établissement de statistiques des maladies professionnelles;
- d) de permettre d'instaurer ou de développer les mesures destinées à assurer aux victimes de maladies professionnelles la réparation prévue pour lesdites maladies.

(3) La déclaration devrait être faite à l'inspection du travail ou à toute autre autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail.

15. La législation nationale devrait:

- a) déterminer les personnes auxquelles incombe la déclaration des cas de maladie professionnelle reconnus ou suspectés;
- b) prescrire les modalités de la déclaration des cas de maladie professionnelle, ainsi que les précisions à fournir lors d'une telle déclaration, et notamment déterminer:
  - i) les cas pour lesquels une déclaration devrait être faite immédiatement et ceux pour lesquels une déclaration à des intervalles déterminés est suffisante;
  - ii) dans les cas exigeant une déclaration immédiate, les délais dans lesquels cette déclaration doit être faite après dépistage du cas de maladie professionnelle reconnu ou suspecté;
  - iii) dans les cas où une déclaration à des intervalles déterminés est suffisante, les intervalles auxquels cette déclaration est exigée.

16. La déclaration devrait comporter toutes informations utiles et nécessaires pour permettre à l'autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs sur les lieux de travail de s'acquitter de ses tâches, et en particulier les renseignements suivants:

- a) l'âge et le sexe de l'intéressé;
- b) la profession et l'industrie où l'intéressé était employé en dernier lieu ou au moment de l'établissement de la déclaration;
- c) le nom et l'adresse de l'entreprise où l'intéressé était employé en dernier lieu ou au moment de l'établissement de la déclaration;
- d) la nature de la maladie ou de l'intoxication;
- e) l'agent nocif et le travail auxquels la maladie ou l'intoxication est attribuée;
- f) le nom et l'adresse de l'entreprise dans laquelle le travailleur présume avoir été exposé au risque auquel la maladie ou l'intoxication est attribuée;

g) pour autant que la personne faisant la déclaration est en mesure de l'établir, la date du début et, le cas échéant, de la cessation de l'exposition au risque dans chacune des professions ou industries dans lesquelles le travailleur intéressé serait ou aurait été exposé à ce risque.

17. L'autorité compétente devrait établir, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, une liste des maladies professionnelles ou des catégories de cas donnant lieu à déclaration, avec l'indication des symptômes, et y apporter de temps à autre les modifications que les circonstances pourraient rendre nécessaires ou désirables.

#### IV. Premiers soins et premiers secours

18. (1) Des moyens de secours et de premiers soins d'urgence en cas d'accident, de maladie professionnelle, d'intoxication ou d'indisposition devraient être prévus dans les lieux de travail.

(2) La législation nationale devrait déterminer les modalités particulières d'application de la disposition ci-dessus.

#### V. Disposition générale

19. Dans la présente recommandation, chaque fois qu'il est question de législation *nationale* ou d'autorité *nationale*, ces expressions seront réputées pouvoir viser, dans le cas d'un Etat fédératif, aussi bien la législation ou l'autorité compétente de l'Etat fédératif que la législation ou l'autorité compétente des Etats, provinces, cantons ou autres entités constituant ledit Etat fédératif.

## Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 39 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1956)

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 1956, en sa trente-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services sociaux pour les travailleurs, 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-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les services sociaux, 1956.

Considérant qu'il est désirable de définir certains principes et d'établir certaines normes en ce qui concerne les services sociaux se rapportant:

- a) à l'alimentation dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci;
- b) aux lieux et moyens de repos dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci, et aux moyens de récréation, exception faite de l'utilisation des congés payés;
- c) aux moyens de transport au lieu de travail et retour, lorsque les services ordinaires de transport publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile,

La Conférence recommande que les dispositions suivantes soient appliquées aussi pleinement et aussi rapidement que les conditions nationales le permettront, par l'initiative privée, l'action des pouvoirs publics, ou toute autre action appropriée, et que les Membres présentent au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour mettre ces dispositions en application.

## I. Champ d'application

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs manuels et non manuels employés dans les entreprises publiques ou privées, à l'exclusion des travailleurs de l'agriculture et des transports maritimes.

2. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente recommandation s'applique à une entreprise déterminée, la question devrait être tranchée soit par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, soit en vertu de la législation ou des coutumes du pays.

## II. Méthodes d'application

3. Compte tenu de la diversité des services sociaux et des pratiques nationales s'y rapportant, les services spécifiés dans la présente recommandation pourraient être établis par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée:

- a) soit par voie de législation;
- b) soit par toute autre manière qui serait approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) soit par voie de conventions collectives ou conformément à tous autres accords passés entre les employeurs et les travailleurs intéressés.

## III. Alimentation

### A. Cantines

4. Des cantines servant des repas appropriés devraient être installées et devraient fonctionner dans les entreprises ou à proximité de celles-ci, lorsque cela est souhaitable, compte tenu du nombre de travailleurs employés par l'entreprise, de la demande dont ces cantines font l'objet et de leurs chances d'utilisation, de l'absence d'autres services appropriés pour l'obtention de repas et de toutes autres circonstances particulières.

5. Si la création des cantines est prévue par la législation nationale, l'autorité compétente devrait avoir le pouvoir d'exiger la création et le fonctionnement de cantines au sein ou à proximité des entreprises qui emploient plus d'un nombre minimum de travailleurs, ou lorsque toute autre raison déterminée par l'autorité compétente rendrait cette mesure opportune.

6. Si la création des cantines relève de la compétence des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, lesdits comités devraient installer des cantines dans les entreprises où leur création et leur fonctionnement paraîtraient opportuns.

7. Si les cantines sont créées en vertu de conventions collectives ou de toute autre manière, exception faite des cas prévus aux paragraphes 5 et 6 ci-dessus, les arrangements intervenus devraient s'appliquer aux entreprises dans lesquelles, d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs intéressés, la création et le fonctionnement de cantines paraîtraient opportuns.

8. L'autorité compétente ou tout autre organisme approprié devrait prendre les mesures utiles pour donner aux entreprises des informations, des avis et des conseils sur les questions techniques que soulèvent la création et le fonctionnement des cantines.

9. (1) Là où il n'existe pas de publications adéquates, l'autorité compétente ou tout autre organisme approprié devrait élaborer et publier une documentation qui contiendrait des informations, des suggestions et des conseils détaillés, adaptés aux conditions particulières du pays intéressé, sur les méthodes d'installation et de fonctionnement des cantines.

(2) Cette documentation devrait contenir des suggestions sur:

- a) l'emplacement des cantines par rapport aux divers bâtiments ou services des entreprises intéressées;
- b) la création de cantines communes à plusieurs entreprises pour autant que cela est approprié;
- c) l'aménagement intérieur des cantines, avec un exposé des normes relatives à la superficie, à l'éclairage, au chauffage, à la température et à la ventilation;
- d) la disposition des locaux des cantines: salles, local de service, cuisine, office, garde-manger, bureau d'administration, et, pour le personnel de la cantine, vestiaires et lavabos;



- e) l'équipement, l'ameublement et la décoration des cantines: installations pour la préparation et la cuisson des aliments, réfrigération, emmagasinement, lavage de la vaisselle, nature du combustible utilisé pour la cuisson, type des tables et des chaises pour les salles, indications générales pour la peinture et la décoration;
- f) la nature des repas servis: menus uniformes, éventuellement avec plats au choix, repas à la carte, menus diététiques sur avis médical, menus spéciaux pour professions insalubres, et, pour les ouvriers travaillant en équipe, petits déjeuners, déjeuners ou autres repas;
- g) les normes d'alimentation: propriétés nutritives des aliments, établissement des menus et équilibre des régimes alimentaires;
- h) le type de service pratiqué dans la cantine: service à un guichet ou à un comptoir, service de cafétéria et service à table, personnel nécessaire pour chaque type de service;
- i) les règles d'hygiène à observer dans la cuisine et dans les salles;
- j) les questions financières: mise de fonds initiale pour la construction, l'équipement et l'ameublement, frais généraux et dépenses courantes d'entretien, coût des denrées alimentaires et du personnel, tenue des livres, fixation des tarifs de repas.

### B. Buffets et services ambulants

10. (1) Dans les entreprises où il n'est pas possible d'installer des cantines servant des repas appropriés et dans les autres entreprises où il existe déjà de telles cantines, des buffets ou des services ambulants devraient fonctionner, si nécessaire et si possible, pour les travailleurs désirant acheter des repas emballés ou des casse-croûte, ainsi que du thé, du café, du lait ou d'autres boissons. Toutefois, les services ambulants ne devraient pas circuler dans les lieux de travail où des procédés de fabrication de nature dangereuse ou nocive font qu'il convient d'éviter que les travailleurs ne consomment leurs repas et leurs boissons dans ces lieux.

(2) Certains de ces services devraient être mis à la disposition des travailleurs non seulement pendant le déjeuner et, pour les travailleurs en équipe, pendant les pauses, mais encore pendant les périodes de repos et les interruptions autorisées.

### C. Réfectoires et autres locaux appropriés

11. (1) Dans les entreprises où il n'est pas possible d'installer des cantines servant des repas appropriés et au besoin dans les autres entreprises où il existe déjà de telles cantines, des réfectoires devraient être mis à la disposition des travailleurs chaque fois que cela est possible et approprié pour qu'ils puissent préparer ou réchauffer et consommer les aliments qu'ils ont apportés.

(2) Les installations devraient comprendre au moins:

- a) un local comportant des dispositions appropriées au climat, pour diminuer les inconvénients résultant du froid ou de la chaleur;
- b) une ventilation et un éclairage adéquats;
- c) des tables et des sièges appropriés en nombre suffisant;
- d) des moyens appropriés pour réchauffer les aliments et les boissons;
- e) de l'eau potable, saine, en quantité suffisante.

### D. Cantines mobiles

12. Dans les entreprises où les travailleurs sont occupés dans des lieux de travail dispersés sur de vastes superficies, il conviendrait, chaque fois que cela est possible et nécessaire, et quand il n'existe pas d'autres services satisfaisants, d'organiser des cantines mobiles qui vendraient des repas appropriés aux travailleurs.

### E. Autres services

13. Des mesures spéciales devraient être prises pour mettre à la disposition des travailleurs en équipe des services leur permettant de prendre, à des heures appropriées, des repas et des boissons adéquats.

14. Dans les localités où il n'existe pas de services suffisants pour l'achat de denrées alimentaires, de boissons et de repas appropriés, des mesures devraient être prises pour mettre de tels services à la disposition des travailleurs.

#### *F. Utilisation des services*

15. Les travailleurs ne devraient en aucun cas être obligés d'utiliser les services d'alimentation, sauf exceptions prévues pour des raisons de santé par la législation nationale.

### **IV. Moyens de repos**

#### *A. Sièges*

16. (1) Dans les entreprises où des travailleurs ont, au cours de leur travail, l'occasion de s'asseoir de temps en temps sans que leur travail s'en ressent, des sièges devraient être mis à leur disposition, spécialement lorsqu'il s'agit de femmes et de jeunes travailleurs.

(2) Les sièges ainsi fournis devraient être installés en nombre suffisant et assez près du poste de travail des intéressés.

17. (1) Dans les entreprises où le travail peut en grande partie être effectué sans inconvénient par des personnes assises, des sièges devraient être tenus à la disposition des travailleurs intéressés.

(2) Les sièges fournis devraient être d'une forme, d'un modèle et de dimensions commodes pour le travailleur et appropriés au travail; au besoin, des repose-pieds devraient être prévus.

18. Que la législation nationale prévoit ou non l'utilisation de sièges pour les travailleurs, les autorités compétentes de chaque pays devraient autoriser les fonctionnaires du service gouvernemental compétent à donner des informations, avis et conseils sur les questions techniques que posent l'installation et l'entretien de sièges adéquats, en particulier lorsque ceux-ci sont fournis aux travailleurs occupés à des travaux dont une partie importante peut sans inconvénient être effectuée dans la position assise.

#### *B. Salle de repos*

19. (1) Dans les entreprises où il n'existe pas d'autres facilités pour les travailleurs qui ont besoin d'un repos momentané pendant les heures de travail, une salle de repos devrait être installée là où cela convient, compte tenu de la nature du travail et de toutes autres conditions et circonstances s'y rapportant. En particulier, des salles de repos devraient être installées pour répondre aux besoins des travailleuses, des travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou à des travaux spéciaux exigeant un repos momentané pendant les heures de travail, et des travailleurs en équipe pendant les pauses.

(2) La législation nationale devrait, là où cela est approprié, conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger l'installation de salles de repos dans certaines entreprises ou groupes d'entreprises où ladite autorité compétente estime cette installation souhaitable étant donné les conditions et les circonstances de l'emploi.

20. Les installations ainsi prévues devraient comprendre au moins:

- a) un local comportant des dispositions appropriées pour diminuer les inconvénients résultant du froid ou de la chaleur;
- b) une ventilation et un éclairage adéquats;
- c) des sièges appropriés en nombre suffisant.

### **V. Moyens de récréation**

21. (1) Des mesures appropriées devraient être prises en vue d'encourager à l'intérieur ou à proximité de l'entreprise l'organisation de moyens de récréation pour les travailleurs qui y sont employés, dans les cas où de tels moyens ne sont pas déjà mis à leur disposition par des institutions spéciales ou par la collectivité, et lorsque les représentants des travailleurs intéressés signalent un besoin réel de ces moyens.

(2) Lorsqu'elles se révèlent nécessaires, ces mesures devraient être prises, soit par les comités d'entreprise ou d'autres organismes créés en vertu de la législation nationale, si cette question est de leur compétence, soit sur l'initiative des employeurs ou des travailleurs intéressés, après consultation réciproque. Ces mesures devraient de préférence être prises de façon à stimuler et à appuyer l'action des autorités publiques, afin que la collectivité puisse faire face à la demande de moyens de récréation.

22. Quelles que soient les méthodes adoptées pour l'organisation des moyens de récréation, les travailleurs ne devraient en aucun cas être contraints d'utiliser l'un quelconque de ces moyens.

### **VI. Gestion des services d'alimentation et des activités récréatives**

23. Si les services de repas et les installations récréatives mis à la disposition des travailleurs peuvent être gérés de différentes façons conformément aux coutumes du pays ou de la localité dont il s'agit, ou conformément aux arrangements qui confèrent à des organismes spéciaux l'organisation générale des services sociaux, les méthodes de gestion indiquées ci-après sont cependant parmi celles que les autorités compétentes, les employeurs et les travailleurs devraient prendre en considération:

a) en ce qui concerne les services d'alimentation:

- i) dans les pays où l'organisation de services d'alimentation relève des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, la gestion de ces services devrait être assurée par lesdits comités d'entreprise ou par des sous-comités composés par ceux-ci;
- ii) dans les autres pays, la gestion de ces services devrait être assurée par la direction de l'entreprise ou par des gérants qualifiés nommés par celle-ci, des mesures devant être prises pour consulter les travailleurs de l'entreprise, par exemple par l'intermédiaire d'un comité de cantine constitué par des représentants des travailleurs;

b) en ce qui concerne les activités récréatives:

- i) dans les pays où l'organisation des activités récréatives relève des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, la gestion devrait en être assurée par les comités d'entreprise ou par des sous-comités composés par ceux-ci;
- ii) dans les autres pays, la gestion des activités récréatives devrait être assurée, soit par une commission centrale des loisirs élue par les travailleurs de l'entreprise, avec ou sans la participation d'un ou de plusieurs représentants de la direction, soit par un certain nombre de clubs différents constitués volontairement par des groupes de travailleurs de l'entreprise qui s'intéressent à de telle ou telle forme d'activité récréative.

24. Les autorités compétentes de chaque pays devraient organiser la consultation des organisations professionnelles, tant pour les modes de gestion que pour le contrôle des services sociaux institués en vertu de la législation nationale.

### **VII. Financement des services de repas et des activités récréatives**

25. Si les services de repas et les activités récréatives peuvent être financés de différentes façons conformément aux coutumes du pays ou de la localité dont il s'agit, ou conformément aux arrangements qui confèrent à des organismes spéciaux l'organisation générale des services sociaux, les méthodes de financement indiquées ci-après sont cependant parmi celles que les autorités compétentes, les employeurs et les travailleurs devraient prendre en considération:

a) en ce qui concerne les services d'alimentation:

- i) prise en charge par l'employeur de la construction, de la location ou de la fourniture, par tout autre moyen, de locaux pour les services d'alimentation, du coût de l'équipement et de l'ameublement nécessaires, ainsi que des frais généraux courants relatifs notamment au chauffage, à l'éclairage, au nettoyage, aux taxes et impôts et aux assurances et frais d'entretien desdits locaux, équipement et ameublement;
- ii) paiement des repas et aliments par les travailleurs qui utilisent ces services;
- iii) financement des dépenses afférentes aux salaires et cotisations d'assurance du personnel des services de repas, soit par l'employeur, soit par les travailleurs, et, dans ce dernier cas, par le paiement des repas et des autres aliments fournis;

b) en ce qui concerne les activités récréatives:

- i) prise en charge par l'employeur de la construction, de la location ou de la fourniture, par tout autre moyen, de locaux destinés à des fins récréatives, de terrains et installations pour les activités en plein air, du coût de l'équipement permanent et de l'ameublement nécessaires, ainsi que des frais généraux courant relatifs notamment au chauffage, à l'éclairage, au nettoyage, aux taxes et impôts et aux assurances et frais d'entretien desdits locaux, terrains, installations, équipement et ameublement;
- ii) financement des dépenses courantes par les travailleurs qui utilisent les moyens ainsi prévus, notamment des dépenses qu'entraînent l'achat du matériel et autres accessoires, par le paiement de cotisations et de droits de participation aux jeux et par les recettes provenant des droits d'entrée à des compétitions, ou par tout autre moyen.

26. Dans les pays économiquement sous-développés, en l'absence d'autres obligations légales concernant les services sociaux, ceux-ci pourraient être financés par des fonds de bien-être social alimentés au moyen de contributions fixées par les autorités compétentes, et gérés par des comités composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

27. (1) Lorsque les repas et autres denrées alimentaires sont mis directement par l'employeur à la disposition des travailleurs, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans profit pour l'employeur; tout excédent financier éventuel résultant de la vente devrait être versé à un fonds ou un compte spécial, destiné, suivant les circonstances, soit à compenser les pertes, soit à améliorer les services mis à la disposition des travailleurs.

(2) Lorsque les repas et autres denrées alimentaires sont mis à la disposition des travailleurs par un gérant ou un concessionnaire, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans bénéfice pour l'employeur.

(3) Lorsque les services dont il s'agit sont établis en vertu de conventions collectives ou par accords particuliers d'entreprises, le fonds prévu au sous-paragraphe (1) devrait être administré soit par un organisme paritaire, soit par les travailleurs.

28. (1) En aucun cas il ne devrait être demandé aux travailleurs de participer aux frais des services sociaux dont ils ne désirent pas faire usage personnellement.

(2) Dans le cas où les travailleurs sont tenus de participer aux frais des services sociaux, les paiements échelonnés ou différés ne devraient pas être autorisés.

## VIII. Moyens de transport

29. Lorsque, conformément aux coutumes nationales et locales, les travailleurs utilisent leurs propres moyens de transport pour aller au travail et en revenir, des emplacements de stationnement et des dépôts convenables devraient être prévus là où cela est nécessaire et possible.

30. Lorsqu'un nombre important de travailleurs éprouvent des difficultés particulières pour se rendre à leur travail et retourner à leur domicile du fait que les services de transports en commun sont insuffisants ou du fait que les horaires ne correspondent pas aux exigences des heures d'arrivée et de sortie, les entreprises où ces travailleurs sont employés devraient s'efforcer d'obtenir des services locaux de transports publics qu'ils apportent les ajustements et les améliorations nécessaires.

31. Lorsque les difficultés de transport éprouvées par les travailleurs sont dues essentiellement au fait que les moyens de transport sont surchargés et la circulation congestionnée à certaines heures et, lorsque ces difficultés ne peuvent pas être surmontées autrement, l'entreprise dans laquelle ces travailleurs sont employés devrait, en consultation avec les travailleurs intéressés, avec les services de transports et les autorités de la circulation et, s'il y a lieu, avec d'autres entreprises de la même localité, s'efforcer d'ajuster ou d'échelonner les heures de début et de fin du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certains de ses services.

32. Lorsque des moyens de transport suffisants et facilement utilisables sont nécessaires aux travailleurs et ne peuvent être assurés d'autre manière, les entreprises devraient fournir elles-mêmes des moyens de transport.

33. Dans certains pays ou certaines régions ou dans certaines industries où les services de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile, l'entreprise devrait, lorsqu'elle ne fournit pas

de moyens de transport et en accord avec l'employeur et les travailleurs intéressés, payer aux travailleurs une indemnité de transport.

34. Si la nécessité s'en fait sentir, les entreprises devraient prendre des dispositions pour que des moyens de transport appropriés, publics ou autres, puissent être mis à la disposition des ouvriers travaillant en équipe à des moments du jour ou de la nuit où les services ordinaires de transports publics sont insuffisants, inutilisables ou inexistantes.

### IX. Disposition générale

35. Dans le cas d'un Etat fédératif, l'expression *législation nationale* qui figure dans la présente recommandation vise la législation fédérale, aussi bien que la législation des Etats constituants, provinces ou cantons, selon le système constitutionnel propre à chaque Membre.

## Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 90 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 2002)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2002, en sa quatre-vingt-dixième session;

Notant les dispositions de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; Notant également la liste des maladies professionnelles telle qu'amendée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964;

Considérant le besoin de renforcer les procédures d'identification, d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le but d'en identifier les causes, d'élaborer des mesures préventives, de promouvoir l'harmonisation des systèmes d'enregistrement et de déclaration et d'améliorer le processus de réparation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles; Considérant le besoin de disposer d'une procédure simple pour mettre à jour une liste de maladies professionnelles;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'enregistrement et à la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, et au réexamen régulier et à la mise à jour d'une liste des maladies professionnelles, 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 vingtième jour de juin deux mille deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

1. Lors de l'établissement, du réexamen et de l'application des mécanismes d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'autorité compétente devrait tenir compte du Recueil de directives pratiques de 1996 sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'autres recueils de directives pratiques ou guides ayant trait à ce sujet approuvés ultérieurement par l'Organisation internationale du Travail.

2. Une liste nationale des maladies professionnelles aux fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et, le cas échéant, de réparation devrait être établie par l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, suivant des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales et par étapes si nécessaire. Cette liste devrait:

- a) aux fins de prévention, d'enregistrement, de déclaration et de réparation, comprendre au moins les maladies visées au tableau I de la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, telle qu'amendée en 1980;
- b) comprendre, dans la mesure du possible, les autres maladies visées dans la liste des maladies professionnelles annexée à la présente recommandation;
- c) comprendre, dans la mesure du possible, une partie intitulée «Maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée».

3. La liste annexée à la présente recommandation devrait être périodiquement réexaminée et mise à jour par le biais de réunions tripartites d'experts convoquées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Toute nouvelle liste ainsi établie sera soumise au Conseil d'administration pour approbation et, une fois approuvée, remplacera la liste précédente et sera communiquée aux Membres de l'Organisation internationale du Travail.

4. La liste nationale des maladies professionnelles devrait être réexaminée et mise à jour en tenant compte de la dernière liste actualisée conformément au paragraphe 3.

5. Tout Membre devrait communiquer sa liste nationale des maladies professionnelles au Bureau international du Travail, dès son établissement ou sa révision, en vue de faciliter le réexamen et la mise à jour périodiques de la liste des maladies professionnelles annexée à la présente recommandation.

6. Tout Membre devrait fournir annuellement au Bureau international du Travail des statistiques exhaustives sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, sur les événements dangereux et les accidents de trajet, en vue de faciliter l'échange et la comparaison internationale de ces statistiques.

## ANNEXE

### Liste des maladies professionnelles (révisée en 2010)

(Pour l'application de cette liste, le degré et le type d'exposition ainsi que le travail ou l'activité professionnelle présentant un risque particulier d'exposition devraient être pris en compte lorsqu'il y a lieu.)

#### *1. Maladies professionnelles causées par l'exposition à des agents, résultant d'activités professionnelles*

##### **1.1. Maladies causées par des agents chimiques**

- 1.1.1. Maladies causées par le béryllium ou ses composés
- 1.1.2. Maladies causées par le cadmium ou ses composés
- 1.1.3. Maladies causées par le phosphore ou ses composés
- 1.1.4. Maladies causées par le chrome ou ses composés
- 1.1.5. Maladies causées par le manganèse ou ses composés
- 1.1.6. Maladies causées par l'arsenic ou ses composés
- 1.1.7. Maladies causées par le mercure ou ses composés
- 1.1.8. Maladies causées par le plomb ou ses composés
- 1.1.9. Maladies causées par le fluor ou ses composés
- 1.1.10. Maladies causées par le disulfure de carbone
- 1.1.11. Maladies causées par les dérivés halogénés des hydrocarbures aliphatiques ou aromatiques
- 1.1.12. Maladies causées par le benzène ou ses homologues
- 1.1.13. Maladies causées par les dérivés nitrés et aminés du benzène ou de ses homologues
- 1.1.14. Maladies causées par la nitroglycérine ou d'autres esters de l'acide nitrique
- 1.1.15. Maladies causées par les alcools, les glycols ou les cétones

- 1.1.16. Maladies causées par les substances asphyxiantes telles que monoxyde de carbone, sulfure d'hydrogène, cyanure d'hydrogène ou ses dérivés
- 1.1.17. Maladies causées par l'acrylonitrile
- 1.1.18. Maladies causées par les oxydes d'azote
- 1.1.19. Maladies causées par le vanadium ou ses composés
- 1.1.20. Maladies causées par l'antimoine ou ses composés
- 1.1.21. Maladies causées par l'hexane
- 1.1.22. Maladies causées par les acides minéraux
- 1.1.23. Maladies causées par des agents pharmaceutiques
- 1.1.24. Maladies causées par le nickel ou ses composés
- 1.1.25. Maladies causées par le thallium ou ses composés
- 1.1.26. Maladies causées par l'osmium ou ses composés
- 1.1.27. Maladies causées par le sélénium ou ses composés
- 1.1.28. Maladies causées par le cuivre ou ses composés
- 1.1.29. Maladies causées par le platine ou ses composés
- 1.1.30. Maladies causées par l'étain ou ses composés
- 1.1.31. Maladies causées par le zinc ou ses composés
- 1.1.32. Maladies causées par le phosgène
- 1.1.33. Maladies causées par des irritants de la cornée tels que la benzoquinone
- 1.1.34. Maladies causées par l'ammoniac
- 1.1.35. Maladies causées par les isocyanates
- 1.1.36. Maladies causées par les pesticides
- 1.1.37. Maladies causées par les oxydes de soufre
- 1.1.38. Maladies causées par les solvants organiques
- 1.1.39. Maladies causées par le latex ou les produits contenant du latex
- 1.1.40. Maladies causées par le chlore
- 1.1.41. Maladies causées par d'autres agents chimiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à ces agents chimiques résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) dont le travailleur est atteint

## **1.2. Maladies causées par des agents physiques**

- 1.2.1. Déficit auditif causé par le bruit
- 1.2.2. Maladies causées par les vibrations (affections touchant les muscles, les tendons, les os, les articulations, les vaisseaux sanguins périphériques ou les nerfs périphériques)
- 1.2.3. Maladies causées par l'air comprimé ou décomprimé
- 1.2.4. Maladies causées par les rayonnements ionisants
- 1.2.5. Maladies causées par les rayonnements optiques (ultraviolet, lumière visible, infrarouge), y compris le laser
- 1.2.6. Maladies causées par l'exposition à des températures extrêmes
- 1.2.7. Maladies causées par d'autres agents physiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à ces agents physiques résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) dont le travailleur est atteint

## **1.3. Agents biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires**

- 1.3.1. Brucellose
- 1.3.2. Virus de l'hépatite
- 1.3.3. Virus de l'immunodéficience humaine (VIH)
- 1.3.4. Tétanos

- 1.3.5. Tuberculose
- 1.3.6. Syndromes toxiques ou inflammatoires associés à des contaminants bactériens ou fongiques
- 1.3.7. Charbon
- 1.3.8. Leptospirose
- 1.3.9. Maladies causées par d'autres agents biologiques au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à ces agents biologiques résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) dont le travailleur est atteint

## *2. Maladies professionnelles affectant des fonctions et organes cibles*

### **2.1. Maladies de l'appareil respiratoire**

- 2.1.1. Pneumoconioses causées par des poussières minérales fibrogènes (silicose, anthraco-silicose, asbestose)
- 2.1.2. Silicotuberculose
- 2.1.3. Pneumoconioses causées par des poussières minérales non fibrogènes
- 2.1.4. Sidérose
- 2.1.5. Maladies bronchopulmonaires causées par les poussières de métaux durs
- 2.1.6. Maladies bronchopulmonaires causées par les poussières de coton (byssinose), de lin, de chanvre, de sisal ou de canne à sucre (bagassose)
- 2.1.7. Asthme causé par des agents sensibilisants ou irritants reconnus, inhérents au processus de travail
- 2.1.8. Alvéolite allergique extrinsèque causée par l'inhalation, résultant d'activités professionnelles, de poussières organiques ou d'aérosols microbiologiquement contaminés
- 2.1.9. Maladies pulmonaires obstructives chroniques causées par l'inhalation, résultant d'activités professionnelles, de poussières de charbon, de poussières de carrières de pierre, de poussières de bois, de poussières issues de céréales et de travaux agricoles, de poussières dans les locaux pour animaux, de poussières de textiles et de papier
- 2.1.10. Maladies pulmonaires causées par l'aluminium
- 2.1.11. Troubles des voies aériennes supérieures causés par des agents sensibilisants ou irritants reconnus, inhérents au processus de travail
- 2.1.12. Autres maladies de l'appareil respiratoire non mentionnées aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à des facteurs de risque résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) dont le travailleur est atteint

### **2.2. Maladies de la peau**

- 2.2.1. Dermatoses de contact allergiques et urticaire de contact causées par d'autres agents allergènes reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles
- 2.2.2. Dermatoses de contact irritantes causées par d'autres agents irritants reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles
- 2.2.3. Vitiligo causé par d'autres agents reconnus, non mentionnés à d'autres entrées, résultant d'activités professionnelles

2.2.4. Autres maladies de la peau causées par des agents physiques, chimiques ou biologiques au travail non mentionnés à d'autres entrées, lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à ces facteurs de risque résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) de la peau dont le travailleur est atteint



### 2.3. Troubles musculo-squelettiques

- 2.3.1. Ténosynovite chronique sténosante du pouce due à des mouvements répétitifs, des efforts intenses ou des postures extrêmes du poignet
- 2.3.2. Ténosynovite chronique de la main et du poignet due à des mouvements répétitifs, des efforts intenses ou des postures extrêmes du poignet
- 2.3.3. Bursite olécrânienne due à une pression prolongée au niveau du coude
- 2.3.4. Bursite prépatellaire due à une position agenouillée prolongée
- 2.3.5. Epicondylite due à un travail répétitif intense
- 2.3.6. Lésions méniscales causées par des travaux prolongés effectués en position agenouillée ou accroupie
- 2.3.7. Syndrome du canal carpien dû à un travail répétitif intense pendant des périodes prolongées, des vibrations, des postures extrêmes du poignet ou une combinaison de ces trois facteurs
- 2.3.8. Autres troubles musculo-squelettiques non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à des facteurs de risque résultant d'activités professionnelles et le ou les trouble(s) musculo-squelettique(s) dont le travailleur est atteint

### 2.4. Troubles mentaux et du comportement

- 2.4.1. Etat de stress post-traumatique
- 2.4.2. Autres troubles mentaux ou du comportement non mentionnés à l'entrée précédente lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à des facteurs de risque résultant d'activités professionnelles et le ou les trouble(s) mentaux ou du comportement dont le travailleur est atteint

## 3. Cancer professionnel

### 3.1. Cancer causé par les agents suivants

- 3.1.1. Amiante
- 3.1.2. Benzidine et ses sels
- 3.1.3. Bis(chlorométhyl)éther
- 3.1.4. Composés de chrome VI
- 3.1.5. Goudrons de houille, brais de houille ou suies
- 3.1.6. Bêta-naphthylamine
- 3.1.7. Chlorure de vinyle
- 3.1.8. Benzène
- 3.1.9. Dérivés nitrés et aminés toxiques du benzène ou de ses homologues
- 3.1.10. Rayonnements ionisants
- 3.1.11. Goudron, brai, bitume, huiles minérales, anthracène ou les composés, produits ou résidus de ces substances
- 3.1.12. Emissions de cokeries
- 3.1.13. Composés du nickel
- 3.1.14. Poussières de bois
- 3.1.15. Arsenic et ses composés
- 3.1.16. Béryllium et ses composés
- 3.1.17. Cadmium et ses composés
- 3.1.18. Erionite
- 3.1.19. Oxyde d'éthylène
- 3.1.20. Virus de l'hépatite B (VHB) et virus de l'hépatite C (VHC)
- 3.1.21. Cancers causés par d'autres agents au travail non mentionnés aux entrées précédentes lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition à ces agents résultant d'activités professionnelles et le ou les cancer(s) dont le travailleur est atteint

#### 4. Autres maladies

##### 4.1. Nystagmus du mineur

##### 4.2. Autres maladies spécifiques causées par une activité professionnelle ou un procédé de travail non mentionnés dans la présente liste lorsqu' un lien direct a été scientifiquement établi ou déterminé par des méthodes conformes aux conditions et à la pratique nationales entre l'exposition résultant d'activités professionnelles et la ou les maladie(s) dont le travailleur est atteint

### Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 12 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1929)

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 1929, en sa douzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la prévention des accidents du travail, première question inscrite à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent vingt-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la prévention des accidents du travail, 1929, à soumettre à l'examen 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:

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail cite au nombre des améliorations qu'il est urgent d'apporter aux conditions de travail la protection des travailleurs contre les accidents résultant du travail;

Considérant que les accidents du travail non seulement constituent une source de privations et de souffrances pour les travailleurs et leurs familles, mais encore représentent une perte économique importante pour la communauté en général;

Considérant que la Conférence internationale du Travail a adopté en 1923 une recommandation concernant les principes généraux de l'organisation de services d'inspection du travail, dans laquelle il est stipulé notamment que l'activité de l'inspection doit, pour devenir de plus en plus efficace, s'orienter toujours d'avantage vers l'emploi des méthodes de sécurité les plus appropriées pour prévenir les accidents et les maladies, pour rendre le travail moins dangereux, plus salubre, plus aisé même, par une intelligente compréhension, par l'éducation et la collaboration de tous les intéressés;

Considérant, par suite, qu'il y a intérêt à rappeler, dans l'intérêt commun des Membres, les principes et les méthodes qui, d'après l'expérience des divers pays, paraissent les plus propres à amener une diminution du nombre des accidents, ainsi qu'une atténuation de leur gravité;

Considérant, d'autre part, que la Conférence internationale du Travail a adopté, à sa session de 1928, une résolution dans laquelle elle déclarait notamment qu'à son avis il était temps d'essayer d'atteindre un degré plus élevé de sécurité par l'application de nouvelles méthodes et que les plus

grands progrès dans cette voie seraient obtenus si l'on s'inspirait du mouvement Safety First, bien que ce mouvement ne puisse pas se superposer à l'action de l'Etat pour la prescription et l'exécution des règlements sur la prévention des accidents;

Après avoir reconnu au préalable qu'il est de la plus haute importance que toutes les personnes ou institutions, y compris les employeurs et les travailleurs, ainsi que les organisations des employeurs et des travailleurs, les gouvernements et le public en général s'efforcent par tous les moyens et de tout leur pouvoir de contribuer à la prévention des accidents,

La Conférence générale recommande à chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail de prendre en considération les principes et règles suivants pour la prévention des accidents dans les établissements industriels. Sont considérés comme tels notamment:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments ou édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par routes, voie ferrée ou voie d'eau, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, l'exception du transport à la main.

La Conférence, en outre, considérant que la prévention des accidents est tout aussi nécessaire dans l'agriculture que dans les établissements industriels, recommande à chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail d'appliquer la présente recommandation à l'agriculture, tout en tenant compte des conditions spéciales du travail agricole.

## I

1. Considérant que la base de l'étude de la prévention des accidents est:

- a) la recherche des causes des accidents et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus;
- b) l'étude, au moyen de statistiques sur les accidents de chaque industrie, considérée dans son ensemble, des risques spéciaux qu'elle présente, des lois qui régissent la fréquence des accidents et, en comparant les statistiques d'années successives, des effets des mesures prises pour les éviter.

La Conférence recommande que chaque Membre prenne les mesures d'ordre législatif ou administratif nécessaires pour assurer dans les meilleures conditions la réunion et l'utilisation des informations envisagées ci-dessus.

La Conférence recommande, en outre, que dans chaque pays il soit procédé à des investigations méthodiques qui pourraient être effectuées par des institutions officielles assistées, lorsque cela apparaîtra désirable, par les institutions ou commissions créées par les diverses branches d'industrie.

Les institutions officielles devraient recourir à la collaboration des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs et des services chargés du contrôle de la prévention des accidents, ainsi que, le cas échéant, des associations techniques et des institutions ou des sociétés d'assurance contre les accidents.

Il est également désirable que la collaboration des associations professionnelles des employeurs et des travailleurs soit étendue aux institutions pour la prévention des accidents des branches particulières d'industrie.

2. L'expérience acquise et les études déjà entreprises ayant démontré que la fréquence et la gravité des accidents dépendent non seulement des dangers inhérents au genre de travail, à la nature des installations et aux engins divers utilisés, mais aussi de facteurs physiques, physiologiques et

psychologiques, la Conférence recommande qu'en outre des investigations mentionnées au paragraphe 1 et portant sur des éléments matériels d'autres investigations soient entreprises également au sujet de ces autres facteurs.

3. L'aptitude professionnelle de l'ouvrier et l'intérêt qu'il porte à son travail étant des facteurs d'une importance capitale au point de vue de la sécurité, il est essentiel que les Membres encouragent les recherches scientifiques relatives aux meilleures méthodes d'orientation et de sélection professionnelles et à leur application pratique.

4. Attendu qu'il est essentiel pour le développement de l'œuvre de prévention des accidents de divulguer dans la plus large mesure les résultats des recherches mentionnées aux paragraphes 1 et 2 et qu'il importe en outre de permettre au Bureau international du Travail d'étendre le champ de ses études sur la prévention des accidents en lui fournissant toutes directives utiles, la Conférence recommande que les résultats les plus importants de ces recherches soient communiqués au Bureau international du Travail, qui les utilisera pour ses travaux et ses publications.

Il est également à souhaiter que les institutions ou organisations de recherches des divers pays industriels procèdent internationalement à des consultations et à des échanges de vues sur les résultats obtenus.

5. Les Membres devraient établir des services centraux pour réunir et coordonner les statistiques relatives aux accidents du travail et communiquer au Bureau international du Travail toutes les statistiques dont ils disposent sur les accidents du travail survenus dans leurs pays respectifs. Ils devraient en outre, en vue de la préparation ultérieure d'une convention, établir et développer cette statistique, en se tenant en contact avec le Bureau international du Travail dans le but de chercher à fixer certaines bases uniformes permettant, dans la mesure du possible, de comparer les statistiques des différents pays.

## II

6. L'expérience dans les divers pays ayant démontré que l'on peut attendre les résultats les plus satisfaisants de la collaboration de toutes les parties intéressées en matière de prévention des accidents, et notamment des patrons et des ouvriers, il est essentiel que les Membres fassent tout ce qui est en leur pouvoir pour développer et favoriser une telle collaboration déjà préconisée par la recommandation sur l'inspection du travail adoptée en 1923.

7. La Conférence recommande que dans chaque industrie ou partie d'industrie le service de l'inspection du travail ou tout autre organisme compétent et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés tiennent des conférences périodiques dans la mesure où les circonstances l'exigeront, afin: *a)* d'étudier et de passer en revue la situation de ladite industrie en ce qui concerne la fréquence et la gravité des accidents, le fonctionnement et l'efficacité des mesures qui ont été prescrites par la loi ou acceptées par l'Etat ou par tout autre organisme compétent d'un commun accord avec les représentants de l'industrie intéressée, ou mises à l'essai individuellement par des employeurs; *b)* de discuter toutes propositions d'amélioration.

8. La Conférence recommande en outre que les Membres encouragent activement et d'une manière continue l'adoption des mesures favorables à l'amélioration de la sécurité, notamment: *a)* la constitution dans les établissements d'une organisation de la sécurité agissant en particulier par les moyens suivants: enquêtes par tout établissement sur les accidents qui y surviennent pour en éviter le retour; contrôle systématique des établissements, des machines et des installations en vue d'assurer la sécurité et, en particulier, de vérifier si tous les appareils de protection et autres dispositifs de sécurité sont tenus dans l'état et dans la position qui conviennent; explication aux nouveaux ouvriers, et surtout aux jeunes, des dangers auxquels ils sont exposés par leur travail ou par les machines ou les installations avec lesquelles ce travail les met en contact; organisation des premiers secours et des moyens de transport des blessés; encouragement donné aux suggestions venant des travailleurs en vue d'accroître la sécurité du travail; *b)* la collaboration de la direction et des travailleurs de chaque établissement, des organisations patronales et ouvrières de chaque industrie et leur coopération avec l'Etat et les autres organismes intéressés en vue d'améliorer la sécurité par les méthodes et dispositions qui peuvent sembler les mieux adaptées à la situation et aux possibilités des divers pays. Les méthodes suivantes sont proposées comme exemple et pour examen aux intéressés: nomination d'un contrôleur de sécurité, institution de comités de sécurité dans l'établissement.

9. La Conférence recommande que les Membres s'efforcent d'éveiller et de maintenir l'intérêt des travailleurs pour la prévention des accidents et d'assurer leur collaboration à cette prévention, au moyen de cours, de publications, de projections cinématographiques, de visites d'établissements industriels, ainsi que par tous autres moyens appropriés.

10. La Conférence recommande que l'Etat procède à l'établissement ou encourage la création d'expositions permanentes de sécurité où seront exposés les meilleurs appareils, dispositifs et méthodes employés pour prévenir les accidents et faire progresser la sécurité (lorsqu'il s'agit de dispositifs de protection des machines, leur efficacité pourra être démontrée en pratique); des conseils et des renseignements y seront donnés aux chefs d'entreprise, au personnel de direction, aux travailleurs, aux étudiants des écoles d'ingénieurs et des écoles techniques et aux autres personnes intéressées.

11. Attendu que les ouvriers, par la manière dont ils se comportent sur les lieux de travail, peuvent et doivent contribuer, dans une large mesure, au succès des mesures de prévention, il importe que l'Etat use de son influence: *a)* pour que les employeurs s'efforcent par tous les moyens en leur pouvoir de parfaire l'éducation de leurs ouvriers en matière de prévention des accidents; *b)* pour que les organisations ouvrières coopèrent à cette œuvre par une action appropriée auprès de leurs membres.

12. La Conférence recommande qu'en outre des mesures prévues aux paragraphes précédents l'Etat prévoie, dans des industries ou branches d'industrie déterminées ou dans des travaux particuliers, l'établissement de monographies sur les causes et la prévention des accidents, qui seront préparées par les services d'inspection du travail ou par tout autre organisme compétent; ces monographies devront être le résumé de l'expérience acquise sur les meilleures mesures à prendre pour prévenir les accidents dans l'industrie ou les travaux en question, et devront être publiées par l'Etat pour l'information des chefs d'entreprise, du personnel de direction, des travailleurs de ladite industrie, et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

13. En raison de l'importance de l'œuvre éducative mentionnée au paragraphe précédent et pour donner à cette œuvre une base solide, la Conférence recommande que les Membres introduisent dans les programmes des écoles primaires quelques leçons de nature à donner aux enfants le sentiment de la prudence et, dans ceux des cours postsecondaires, des notions sur la prévention des accidents et sur les premiers secours à donner en cas d'accident. Un enseignement méthodique de la prévention des accidents du travail devrait être donné dans les écoles professionnelles de toutes catégories, où il conviendrait d'attirer l'attention des élèves sur l'importance de cette prévention tant au point de vue économique qu'au point de vue moral.

14. En raison de la grande importance que présente, au point de vue des suites des accidents, la rapidité avec laquelle les premiers soins peuvent être donnés, des mesures devraient être prises pour que, dans toutes les entreprises, le matériel nécessaire pour les premiers secours soit tenu prêt à être utilisé et que ces premiers secours soient assurés par des personnes dûment qualifiées. Il est également désirable que des mesures soient prises afin qu'en cas d'accident grave les services d'un médecin puissent être obtenus aussitôt que possible. Des services d'ambulance devront également être prévus pour le transport rapide des blessés à l'hôpital ou à leur domicile. Il conviendrait de veiller attentivement à ce que les médecins reçoivent un entraînement spécial théorique et pratique pour le traitement des lésions résultant d'accidents.

### III

15. Attendu que tout système de prévention des accidents doit reposer sur une base législative, la Conférence recommande que chaque Membre prescrive dans ses lois les mesures voulues pour assurer un degré de sécurité suffisant.

16. Il devrait être stipulé par la loi que l'employeur est tenu d'aménager et de gérer son exploitation de telle manière que les ouvriers soient suffisamment protégés, en tenant compte de la nature de l'exploitation et de l'état de la technique, et qu'il doit également veiller à ce que les ouvriers soient instruits des dangers de leur travail, s'il en existe, et connaissent les prescriptions à observer pour éviter les accidents.

17. Il est désirable en général que les plans de construction ou de transformation des établissements industriels soient soumis, en temps utile, à l'examen de l'autorité compétente, afin de constater

si ces plans sont de nature à satisfaire aux prescriptions législatives visées plus haut. Cet examen aura lieu le plus rapidement possible, pour ne pas retarder les travaux de construction.

18. Dans la mesure où l'organisation administrative et juridique de chaque pays le permet, les fonctionnaires de l'inspection du travail ou les autres organes de contrôle de l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la protection des travailleurs contre les accidents devraient avoir le pouvoir de prescrire au patron, dans chaque cas particulier, ce qu'il doit faire pour remplir ses obligations sous réserve d'un droit de recours à l'autorité administrative supérieure ou à l'arbitrage. En cas de danger imminent, l'organe de contrôle devrait avoir le pouvoir d'exiger l'exécution immédiate des mesures ordonnées, nonobstant le droit de recours.

19. En raison de l'importance que présente, au point de vue de la prévention des accidents, la manière dont se comportent les ouvriers, les législations nationales devraient stipuler que ceux-ci sont tenus de se conformer aux règlements sur la prévention des accidents et en particulier de ne pas enlever les dispositifs de protection sans autorisation et de les utiliser convenablement.

20. La Conférence recommande qu'avant d'édicter d'une manière définitive les règlements administratifs pour la prévention des accidents dans une industrie quelconque l'autorité compétente donne aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées la possibilité de lui soumettre leur point de vue.

21. Des dispositions législatives ou administratives devraient prévoir la collaboration des travailleurs en vue d'assurer l'application des prescriptions relatives à la sécurité suivant les modalités les mieux appropriées à chaque pays; par exemple nomination d'ouvriers compétents à certains postes des services d'inspection du travail; règlements autorisant les travailleurs à demander la visite d'un fonctionnaire du service d'inspection ou d'un autre service compétent lorsqu'ils le jugent désirable ou obligeant l'employeur à permettre aux travailleurs ou à leurs représentants d'entrer en rapport avec l'inspecteur lorsque celui-ci visite l'entreprise; nomination de représentants des travailleurs dans des comités de sécurité chargés d'assurer l'application des règlements et d'établir les causes des accidents.

#### IV

22. La Conférence recommande que l'Etat s'efforce d'obtenir que les institutions ou sociétés d'assurance contre les accidents tiennent compte, dans la fixation de la prime de chaque entreprise, des mesures qui y sont prises pour la protection des travailleurs, de manière à encourager les employeurs à perfectionner les mesures de sécurité.

23. L'Etat devrait encourager les institutions ou les sociétés d'assurance contre les accidents à contribuer à l'œuvre de prévention des accidents, notamment par les moyens suivants: communication aux services d'inspection du travail ou aux autres organes de contrôle intéressés de données relatives aux causes et aux suites des accidents; collaboration aux institutions et commissions prévues au paragraphe 1 et au mouvement Safety First en général; avances aux employeurs pour l'adoption ou l'amélioration d'appareils de sécurité; primes aux travailleurs, ingénieurs, etc., qui, par leurs inventions ou leurs idées, auraient contribué d'une façon effective à prévenir les accidents; propagande parmi les employeurs et le public; conseils relatifs aux mesures de sécurité; subventions aux musées et aux œuvres d'enseignement consacrés à la prévention des accidents.

## 2. Protection contre des risques spécifiques

### Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	17 juin 1962	Genève, 44 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1960)	50

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<sup>er</sup> juin 1960, en sa quarante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des travailleurs  
contre les radiations ionisantes, 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-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur la protection contre les radiations, 1960:

#### Partie I. Dispositions générales

##### *Article 1*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention  
s'engage à l'appliquer par voie de législation, par voie de recueils de directives pratiques ou par  
d'autres mesures appropriées. En donnant effet aux dispositions de la convention, l'autorité  
compétente consultera des représentants des employeurs et des travailleurs.

##### *Article 2*

1. La présente convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition de travail-  
leurs à des radiations ionisantes au cours de leur travail.

2. La présente convention ne s'applique ni aux substances radioactives, scellées ou non, ni  
aux appareils générateurs de radiations ionisantes, qui, en raison des faibles doses de radiations  
ionisantes pouvant être reçues de leur fait, seront exemptés de son application selon l'une des  
méthodes donnant effet à la convention prévues à l'article 1.

##### *Article 3*

1. A la lumière de l'évolution des connaissances, toutes les mesures appropriées seront  
prises pour assurer une protection efficace des travailleurs contre les radiations ionisantes, du  
point de vue de leur santé et de leur sécurité.

2. A cet effet, les règles et mesures nécessaires seront adoptées et les informations essen-  
tielles pour l'obtention d'une protection efficace seront mises à disposition.

3. Pour qu'une telle protection efficace soit assurée:

- a) les mesures pour la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes adoptées  
après ratification de la convention par un Membre devront être conformes aux dispositions  
de la convention;
- b) le Membre dont il s'agit devra modifier aussitôt que possible les mesures qu'il avait lui-  
même adoptées avant la ratification de la convention afin qu'elles soient conformes aux

dispositions de celle-ci, et devra encourager la modification dans le même sens de toutes autres mesures qui existaient également avant la ratification;

- c) le Membre dont il s'agit devra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, lors de la ratification de la convention, une déclaration indiquant de quelle manière et à quelles catégories de travailleurs les dispositions de la convention s'appliquent, et devra faire état, dans ses rapports sur l'application de la convention, de tout progrès réalisé en cette matière;
- d) à l'expiration d'une période de trois années après l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence un rapport spécial concernant l'application de l'alinéa *b)* du présent paragraphe et contenant telles propositions qu'il jugera opportunes en vue de mesures à prendre à cet égard.

## Partie II. Mesures de protection

### *Article 4*

Les activités visées à l'article 2 doivent être organisées et exécutées de manière à assurer la protection prévue par la présente partie de la convention.

### *Article 5*

Tous les efforts doivent être faits pour réduire au niveau le plus bas possible l'exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et toute exposition inutile doit être évitée par toutes les parties intéressées.

### *Article 6*

1. Les doses maximales admissibles de radiations ionisantes provenant de sources extérieures ou intérieures à l'organisme ainsi que les quantités maximales admissibles de substances radioactives introduites dans l'organisme seront fixées, conformément à la partie I de la présente convention, pour les différentes catégories de travailleurs.

2. Ces doses et quantités maximales admissibles devront être constamment revues à la lumière des connaissances nouvelles.

### *Article 7*

1. En ce qui concerne les travailleurs qui sont directement affectés à des travaux sous radiations, des niveaux appropriés doivent être fixés conformément aux dispositions de l'article 6:

- a) d'une part, pour ceux d'entre eux qui sont âgés de dix-huit ans ou plus;
- b) d'autre part, pour ceux d'entre eux qui sont âgés de moins de dix-huit ans.

2. Aucun travailleur âgé de moins de seize ans ne doit être affecté à des travaux comportant la mise en œuvre de radiations ionisantes.

### *Article 8*

Des niveaux appropriés doivent être fixés conformément aux dispositions de l'article 6 pour les travailleurs qui ne sont pas directement affectés à des travaux sous radiations, mais qui séjournent ou passent en des lieux où ils peuvent être exposés à des radiations ionisantes ou à des substances radioactives.

### *Article 9*

1. Une signalisation appropriée des dangers doit être utilisée pour indiquer l'existence de risques dus à des radiations ionisantes. Tous renseignements qui peuvent être nécessaires à ce sujet doivent être fournis aux travailleurs.



2. Tous les travailleurs directement affectés à des travaux sous radiations doivent être dûment instruits, avant et pendant l'affectation à de tels travaux, des précautions à prendre pour leur sécurité et pour la protection de leur santé ainsi que des raisons qui les motivent.

*Article 10*

La législation doit prescrire la notification, selon les modalités qu'elle fixera, des travaux entraînant l'exposition de travailleurs à des radiations ionisantes au cours de leur travail.

*Article 11*

Un contrôle approprié des travailleurs et des lieux de travail doit être effectué afin de mesurer l'exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et à des substances radioactives, en vue de vérifier que les niveaux fixés sont respectés.

*Article 12*

Tous les travailleurs directement affectés à des travaux sous radiations doivent subir un examen médical approprié avant ou peu de temps après l'affectation à de tels travaux et subir ultérieurement des examens médicaux à intervalles appropriés.

*Article 13*

Les cas où, en raison de la nature ou du degré de l'exposition, les mesures ci-après doivent être prises rapidement, seront déterminés selon l'une des méthodes d'application donnant effet à la convention prévues à l'article 1:

- a) le travailleur doit subir un examen médical approprié;
- b) l'employeur doit aviser l'autorité compétente conformément aux directives données par cette dernière;
- c) des personnes compétentes en matière de protection contre les radiations doivent étudier les conditions dans lesquelles le travailleur effectue le travail;
- d) l'employeur doit prendre toutes dispositions correctives nécessaires sur la base des constatations techniques et des avis médicaux.

*Article 14*

Aucun travailleur ne doit être affecté ou continuer à être affecté à un travail susceptible de l'exposer à des radiations ionisantes contrairement à un avis médical autorisé.

*Article 15*

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application de ses dispositions, ou à vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

## Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 44 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1960)

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 juin 1960, en sa quarante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 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 la protection contre les radiations, 1960,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960.

### I. Dispositions générales

1. La présente recommandation devrait être appliquée par voie de législation, par voie de recueils de directives pratiques ou par d'autres mesures appropriées. En donnant effet aux dispositions de la recommandation, l'autorité compétente devrait consulter des représentants des employeurs et des travailleurs.

2. (1) La présente recommandation s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition de travailleurs à des radiations ionisantes au cours de leur travail.

(2) La présente recommandation ne s'applique ni aux substances radioactives, scellées ou non, ni aux appareils générateurs de radiations ionisantes, qui, en raison des faibles doses de radiations ionisantes pouvant être reçues de leur fait, seront exemptés de son application selon l'une des méthodes donnant effet à la recommandation prévues au paragraphe 1.

3. En vue de l'application des dispositions du paragraphe 2 de l'article 3 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, chaque Membre devrait tenir compte des recommandations formulées de temps à autre par la Commission internationale de protection contre les radiations et des normes adoptées par les autres organisations compétentes.

### II. Niveaux maximaux admissibles

4. Les niveaux prévus aux articles 6, 7 et 8 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, devraient être fixés compte tenu des valeurs correspondantes recommandées de temps à autre par la Commission internationale de protection contre les radiations. En outre, les concentrations maximales admissibles de substances radioactives dans l'air et dans l'eau susceptibles de pénétrer dans l'organisme devraient être fixées sur la base desdits niveaux.

5. Toutes mesures utiles de protection collective et individuelle devraient être appliquées pour que les niveaux maximaux admissibles spécifiés aux articles 6, 7 et 8 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, ne soient pas dépassés et que les concentrations maximales admissibles désignées au paragraphe 4 ci-dessus ne soient pas dépassées pour l'air et l'eau susceptibles de pénétrer dans l'organisme.

### III. Personne compétente

6. L'employeur devrait s'assurer les services d'une personne compétente chargée, pour l'entreprise, des questions concernant la protection contre les radiations ionisantes.

#### IV. Méthodes de protection

7. (1) Dans les cas où elles assurent une protection efficace, la préférence devrait être donnée aux méthodes de protection collective, qu'elles portent sur des dispositions d'ordre matériel ou sur l'organisation du travail.

(2) Dans les cas où les méthodes de protection collective ne sont pas suffisantes, elles devraient être complétées par un équipement de protection individuelle et, selon les besoins, par d'autres moyens de protection appropriés.

8. (1) Tous les dispositifs et appareils de protection devraient être conçus ou modifiés de manière à remplir les fonctions auxquelles ils sont destinés.

(2) Toutes mesures utiles devraient être prises pour assurer le contrôle régulier de ces dispositifs et appareils afin de pouvoir vérifier si leur état, leur emplacement et leur fonctionnement sont satisfaisants et s'ils garantissent la protection requise; ils devraient, en particulier, être contrôlés avant d'être mis en service et après toute modification apportée aux modalités d'utilisation, à l'équipement ou au blindage.

(3) Il devrait être remédié immédiatement à toute défectuosité constatée de ces dispositifs et appareils; en cas de besoin, l'installation qu'ils équipent devrait être mise immédiatement hors service jusqu'à ce qu'il ait été remédié à la défectuosité dont il s'agit.

(4) L'autorité compétente devrait prescrire l'inspection, dans une forme appropriée et à des intervalles réguliers, des éléments principaux de l'équipement de protection et en particulier des appareils de contrôle de l'irradiation.

9. (1) Les travaux avec des sources non scellées devraient être effectués avec toutes les précautions que nécessite leur toxicité.

(2) Les méthodes utilisées devraient être choisies en vue de réduire au minimum les possibilités de pénétration de substances radioactives dans l'organisme et les risques de contamination radioactive.

10. Des mesures devraient être arrêtées d'avance:

- a) pour détecter aussi rapidement que possible tout défaut d'étanchéité ou toute rupture de source scellée de substances radioactives, susceptible d'entraîner un risque de contamination radioactive;
- b) pour remédier sans délai à la diffusion de la contamination radioactive et pour appliquer d'autres méthodes de sécurité, y compris des méthodes de décontamination, avec, lorsque cela est nécessaire, la collaboration immédiate de toutes les autorités intéressées.

11. Les sources susceptibles d'entraîner l'exposition de travailleurs à des radiations ionisantes et les lieux dans lesquels une telle exposition peut se produire ou dans lesquels des travailleurs peuvent être exposés à une contamination radioactive devraient faire l'objet, dans les cas appropriés, d'une signalisation facilement reconnaissable.

12. Toutes les sources, scellées ou non, de substances radioactives, utilisées ou conservées par l'entreprise, devraient être convenablement enregistrées.

13. (1) L'autorité compétente devrait prescrire à tout employeur ou entreprise utilisant ou détendant des substances radioactives de faire rapport, selon les modalités fixées par elle, sur l'utilisation desdites substances.

(2) Si lesdites substances ne sont pas utilisées, elles devraient être conservées suivant les modalités fixées par l'autorité compétente.

14. Aucune substance radioactive ne devrait être cédée à un autre employeur ou à une autre entreprise sans telle notification qui pourrait être requise par l'autorité compétente.

15. (1) Quiconque a des raisons de croire qu'une source de substances radioactives a été perdue, égarée, volée ou endommagée devrait en avvertir immédiatement la personne compétente visée au paragraphe 6, ou, en cas d'impossibilité, une autre personne responsable qui en aviserait celle-ci aussitôt que possible.

(2) Si la perte, le vol ou le dommage est confirmé, l'autorité compétente devrait être avertie sans délai.

16. En raison des problèmes médicaux particuliers posés par l'emploi, dans les travaux sous radiations, des femmes en âge de concevoir, toutes précautions devraient être prises pour s'assurer qu'elles ne sont pas exposées à des risques de forte irradiation.

## V. Contrôle de l'irradiation

17. (1) Un contrôle approprié des travailleurs et des lieux de travail devrait être effectué afin de mesurer l'exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et à des substances radioactives, en vue de vérifier que les niveaux fixés sont respectés.

(2) Dans le cas d'irradiation externe, le contrôle devrait s'exercer à l'aide de films, de dosimètres ou d'autres moyens appropriés.

(3) Dans le cas d'irradiation interne, lorsqu'il existe des raisons de croire que les niveaux maximaux admissibles peuvent être approchés ou ont été dépassés, ce contrôle devrait comprendre l'évaluation:

a) de la contamination radioactive;

b) si possible, de la quantité de substances radioactives présente dans l'organisme.

(4) Outre la mesure de l'irradiation de l'ensemble de l'organisme, le contrôle devrait permettre de déterminer l'irradiation partielle la plus préjudiciable à l'organisme.

18. L'autorité compétente devrait, partout où cela est approprié, prescrire les contrôles destinés à la détection de la contamination des mains, du corps et des vêtements des personnes quittant un lieu de travail.

19. Les personnes chargées du contrôle des travailleurs conformément aux dispositions de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, et de la présente recommandation devraient être dotées d'un équipement et de moyens appropriés pour effectuer leur tâche.

## VI. Examens médicaux

20. Tous les examens médicaux prévus par la convention sur la protection contre les radiations, 1960, devraient être effectués par un médecin dûment qualifié.

21. Dans les cas visés à l'article 13 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, tous les examens médicaux spéciaux nécessaires devraient être pratiqués.

22. Les examens médicaux visés aux paragraphes précédents ne devraient entraîner aucun frais pour les travailleurs.

23. Les médecins procédant à de tels examens médicaux devraient pouvoir prendre connaissance des conditions de travail des travailleurs intéressés.

24. Pour tous les travailleurs qui subissent de tels examens médicaux, des dossiers sanitaires devraient être établis et conservés selon les indications de l'autorité compétente.

25. Le modèle des dossiers sanitaires devrait être normalisé à l'échelle nationale.

26. Dans la mesure où cela est possible, un relevé complet de toutes les doses reçues au cours de son travail par tout travailleur visé au paragraphe 24 ci-dessus devrait être tenu, afin que les doses cumulées puissent être évaluées en relation avec l'emploi de l'intéressé.

27. Si, à la suite d'un avis médical donné dans le cadre de l'article 14 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, il apparaît inopportun de continuer à exposer un travailleur à des radiations ionisantes du fait de son emploi normal, tous les moyens raisonnables devraient être mis en œuvre pour muter ce travailleur à un autre emploi convenable.

## VII. Inspection et notification

28. Les services d'inspection désignés à l'article 15 de la convention sur la protection contre les radiations, 1960, devraient se composer ou pouvoir aisément disposer d'un nombre suffisant de personnes parfaitement au courant des risques dus aux radiations ionisantes et aptes à faire fonction de conseiller en matière de protection contre les radiations ionisantes.

29. (1) Des représentants desdits services d'inspection devraient être autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un appareil ou des méthodes de travail, qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs, due à des radiations ionisantes.

(2) Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les représentants des services d'inspection devraient avoir le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui seraient nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions concernant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs;
- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises si le danger pour la santé et la sécurité des travailleurs l'exige.

30. (1) Tout Membre devrait prévoir des mesures pour le contrôle de la distribution et de l'emploi des sources de radiations ionisantes.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a) la notification à l'autorité compétente, selon les modalités fixées par elle, de la livraison de telles sources;
- b) avant d'entreprendre pour la première fois des travaux impliquant une exposition des travailleurs à des radiations ionisantes et avant de procéder à des extensions ou modifications importantes des appareils ou des installations qui émettent des radiations ionisantes ou qui assurent une protection contre celles-ci, la notification à l'autorité compétente, selon les modalités fixées par elle, des informations concernant la nature des appareils ou des installations et des mesures prévues pour assurer la protection contre les radiations ionisantes.

31. L'employeur devrait aussi informer l'autorité compétente, selon les modalités fixées par elle, de la cessation définitive des travaux impliquant une exposition de travailleurs à des radiations ionisantes.

### VIII. Collaboration entre employeurs et travailleurs

32. Tous efforts devraient être faits par les employeurs et par les travailleurs en vue d'une collaboration aussi étroite que possible pour l'application des mesures de protection contre les radiations ionisantes.

## Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	10 juin 1976	Genève, 59 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1974)	39

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 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant les termes de la convention et de la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960, et de la convention et de la recommandation sur le benzène, 1971;

Considérant qu'il est souhaitable d'établir des normes internationales concernant la protection contre des substances ou agents cancérigènes;

Compte tenu du travail pertinent d'autres organisations internationales, notamment l'Organisation mondiale de la santé et le Centre international de recherche sur le cancer, avec lesquelles l'Organisation internationale du Travail collabore;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la prévention et au contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 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-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cancer professionnel, 1974.

*Article 1*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra déterminer périodiquement les substances et agents cancérigènes auxquels l'exposition professionnelle sera interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle ainsi que ceux auxquels s'appliquent d'autres dispositions de la présente convention.

2. Une dérogation à l'interdiction ne pourra être accordée que par un acte d'autorisation individuel spécifiant les conditions à remplir.

3. Pour déterminer, conformément au paragraphe 1, ces substances et agents, il conviendra de prendre en considération les plus récentes données contenues dans les recueils de directives pratiques ou les guides que le Bureau international du Travail pourrait élaborer ainsi que les informations émanant d'autres organismes compétents.

*Article 2*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'efforcer de faire remplacer les substances et agents cancérigènes auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur travail par des substances ou agents non cancérigènes ou par des substances ou agents moins nocifs; dans le choix des substances ou agents de remplacement, il conviendra de tenir compte de leurs propriétés cancérigènes, toxiques ou autres.

2. Le nombre des travailleurs exposés à des substances ou agent cancérigènes ainsi que la durée et le niveau de l'exposition devront être réduits au minimum compatible avec la sécurité.

*Article 3*

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prescrire les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre les risques d'exposition aux substances ou agents cancérigènes et devra instituer un système d'enregistrement des données.

*Article 4*

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des mesures pour que les travailleurs qui sont exposés à des substances ou agents cancérigènes, l'ont été ou risquent de l'être, reçoivent toutes les informations disponibles sur les risques que comportent ces substances et agents et sur les mesures requises.

*Article 5*

Tout Membre qui ratifie la présente convention devra prendre des mesures pour que les travailleurs bénéficient, pendant et après leur emploi, des examens médicaux ou biologiques ou autres tests ou investigations nécessaires pour évaluer leur exposition et surveiller leur état de santé en ce qui concerne les risques professionnels.

*Article 6*

Tout Membre qui ratifie la présente convention:

- a) devra prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention;
- b) devra désigner, conformément à la pratique nationale, les personnes ou organismes tenus de respecter les dispositions de la présente convention;
- c) devra charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente convention ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

## Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 59 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1974)

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 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant les termes de la convention et de la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960, et de la convention et de la recommandation sur le benzène, 1971;

Considérant qu'il est souhaitable d'établir des normes internationales concernant la protection contre des substances ou agents cancérigènes;

Compte tenu du travail pertinent d'autres organisations internationales, notamment l'Organisation mondiale de la santé et le Centre international de recherche sur le cancer, avec lesquelles l'Organisation internationale du Travail collabore;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la prévention et au contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérigènes, 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-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le cancer professionnel, 1974.

### I. Disposition générales

1. Tous efforts devraient être faits pour remplacer les substances ou agents cancérigènes auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur travail par des substances ou agents non cancérigènes ou par des substances ou agents moins nocifs; dans le choix des substances ou agents de remplacement, il conviendrait de tenir compte de leurs propriétés cancérigènes, toxiques ou autres.

2. Le nombre des travailleurs exposés à des substances ou agents cancérigènes ainsi que la durée et le niveau de l'exposition devraient être réduits au minimum compatible avec la sécurité.

3. (1) L'autorité compétente devrait prescrire les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre les risques d'exposition aux substances ou agents cancérigènes.

(2) L'autorité compétente devrait tenir ces mesures à jour en prenant en considération les recueils de directives pratiques ou les guides que le Bureau international du Travail pourrait élaborer, les conclusions des réunions d'experts qui pourraient être convoquées par le Bureau international du Travail ainsi que toutes informations émanant d'autres organismes compétents.

4. (1) Les employeurs devraient s'efforcer de recourir à des procédés de travail qui ne donnent pas lieu à la formation, ni surtout à l'émission dans le milieu de travail de substances ou d'agents cancérigènes en tant que produit principal, produit intermédiaire, sous-produit, déchet ou autre.

(2) Lorsque l'élimination complète d'une substance ou d'un agent cancérigène n'est pas possible, les employeurs devraient, en consultation avec les travailleurs et leurs organisations et compte tenu des avis émanant de sources autorisées – et notamment des services de médecine du travail –, mettre en œuvre tous les moyens appropriés en vue de supprimer l'exposition ou de réduire au minimum le nombre des personnes exposées, la durée et les niveaux d'exposition.

(3) Les employeurs devraient, dans des cas à déterminer par l'autorité compétente, prendre les dispositions nécessaires pour surveiller systématiquement la durée et les niveaux d'exposition aux substances ou agents cancérigènes dans l'environnement de travail.

(4) Lorsque des substances ou agents cancérigènes sont transportés ou stockés, toutes mesures appropriées devraient être prises pour prévenir toute fuite ou contamination.

5. Les travailleurs et toutes autres personnes prenant part à des activités professionnelles impliquant un risque d'exposition à des substances ou agents cancérogènes devraient se conformer aux consignes de sécurité prescrites et faire un usage correct de tout équipement fourni pour leur protection ou pour la protection des tiers.

## II. Mesures de prévention

6. L'autorité compétente devrait déterminer périodiquement les substances et agents cancérogènes auxquels l'exposition professionnelle devrait être interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle ainsi que ceux auxquels s'appliqueraient d'autres dispositions de la recommandation.

7. Pour déterminer ces substances, l'autorité compétente devrait prendre en considération les plus récentes données contenues dans les recueils de directives pratiques ou les guides que le Bureau international du Travail pourrait élaborer et dans les conclusions des réunions d'experts que le Bureau international du Travail pourrait convoquer ainsi que les informations émanant d'autres organismes compétents.

8. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à l'interdiction par un acte d'autorisation individuel précisant:

- a) les mesures techniques, les mesures d'hygiène et les mesures de protection individuelle à appliquer;
- b) la surveillance requise et les examens ou investigations à effectuer;
- c) les données à enregistrer;
- d) les qualifications professionnelles requises des personnes chargées de surveiller l'exposition à ces substances ou agents.

9. (1) Pour les substances et agents soumis à autorisation ou à contrôle, l'autorité compétente devrait:

- a) obtenir les avis nécessaires notamment quant à l'existence de produits ou méthodes de remplacement, quant aux mesures techniques, aux mesures d'hygiène et aux mesures de protection individuelle et quant à la surveillance médicale ou aux examens ou investigations à pratiquer avant, pendant et après l'affectation des travailleurs à des tâches comportant l'exposition aux substances ou agents en cause;
- b) exiger que les mesures appropriées soient prises.

(2) L'autorité compétente devrait en outre établir les critères permettant de déterminer le degré d'exposition aux substances ou agents en question et, dans les cas appropriés, préciser les niveaux qui devraient être considérés comme une indication pour la surveillance de l'environnement de travail en relation avec les mesures de prévention techniques requises.

10. L'autorité compétente devrait faire en sorte que soient constamment tenues à jour les décisions quant aux substances et agents cancérogènes qu'elle aurait prises en vertu de la présente partie de la recommandation.

## III. Surveillance de la santé des travailleurs

11. Il devrait être prévu, par voie de législation nationale ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, que tout travailleur affecté à un travail impliquant l'exposition à des substances ou agents cancérogènes spécifiés devrait être soumis, suivant les besoins:

- a) à un examen médical préalable à l'affectation;
- b) à des examens médicaux périodiques à des intervalles appropriés;
- c) aux examens ou investigations d'ordre biologique ou autres nécessaires pour évaluer son exposition et surveiller son état de santé en ce qui concerne les risques professionnels.

12. L'autorité compétente devrait faire en sorte que des dispositions soient prises pour que les travailleurs continuent à bénéficier d'examens médicaux, biologiques ou autres tests ou investigations appropriés après la cessation de l'affectation visée au paragraphe 11 de la présente recommandation.

13. Les examens médicaux et les autres examens ou investigations prévus aux paragraphes 11 et 12 de la présente recommandation devraient avoir lieu, autant que possible, pendant les heures de travail et ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

14. Si, à la suite de toute action prise en vertu de la présente recommandation, il apparaît inopportun de continuer à exposer un travailleur à des substances ou agents cancérogènes du fait de son



emploi normal, tous les moyens raisonnables devraient être mis en œuvre pour muter ce travailleur à un autre emploi convenable.

15. (1) L'autorité compétente devrait, dès que possible, élaborer et maintenir, avec la collaboration des employeurs individuels et des représentants des travailleurs, un système de prévention et de contrôle du cancer professionnel comportant:

- a) l'enregistrement de données, leur tenue à jour, leur conservation et leur transfert;
- b) l'échange d'informations.

(2) Pour établir un tel système d'enregistrement des données et d'échange d'informations, il conviendrait de prendre en considération l'aide que peuvent apporter les organisations internationales et nationales, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les employeurs individuels.

(3) En cas de fermeture d'une entreprise, les données et les informations recueillies en application du présent paragraphe devraient être traitées selon les directives de l'autorité compétente.

(4) Dans tout pays où l'autorité compétente n'établirait pas un tel système d'enregistrement des données et des informations, les employeurs devraient, en consultation avec les représentants des travailleurs, s'efforcer d'appliquer le présent paragraphe.

#### IV. Information et éducation

16. (1) L'autorité compétente devrait promouvoir des études épidémiologiques et autres ainsi que rassembler et diffuser des informations concernant les risques de cancer professionnel, avec le concours, le cas échéant, d'organisations nationales et internationales, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

(2) Elle devrait s'efforcer d'établir des critères pour déterminer le pouvoir cancérigène d'une substance ou d'un agent.

17. L'autorité devrait élaborer, pour les employeurs et les travailleurs, des manuels d'éducation adéquats concernant les substances et agents susceptibles de provoquer le cancer professionnel.

18. Lorsque des substances ou agents sont mis en œuvre ou doivent être mis en œuvre dans l'entreprise, les employeurs devraient s'informer, notamment auprès de l'autorité compétente, des risques de cancer susceptibles de se manifester; lorsqu'il y a présomption d'un risque de cancer, ils devraient décider, en consultation avec l'autorité compétente, des études complémentaires à effectuer.

19. Les employeurs devraient s'assurer que, dans tous les cas où sont utilisés des substances ou agents cancérigènes, le risque qui en découle soit signalé, de façon appropriée, sur le lieu du travail, à tout travailleur susceptible d'y être exposé.

20. Les employeurs devraient instruire les travailleurs, avant leur affectation et, par la suite, régulièrement, ainsi que lors de l'introduction d'une nouvelle substance ou d'un nouvel agent cancérigène, des risques résultant de l'exposition à des substances ou agents cancérigènes, ainsi que des mesures requises.

21. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures concrètes pour mettre en application des programmes d'information et d'éducation sur les risques de cancer professionnel et devraient encourager leurs membres à participer pleinement aux programmes de prévention et de contrôle.

#### V. Mesures d'application

22. Chaque Membre devrait:

- a) prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation;
- b) désigner, conformément à la pratique nationale, les personnes ou organismes tenus de respecter les dispositions de la présente recommandation;
- c) charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente recommandation, ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

23. En donnant effet aux dispositions de la présente recommandation, l'autorité compétente devrait consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

## Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 juillet 1979	Genève, 63 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1977)	45

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<sup>er</sup> juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Notant les conventions et recommandations internationales pertinentes, et notamment la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964; la convention et la recommandation sur le benzène, 1971, et la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au milieu de travail: pollution atmosphérique, bruit et vibrations, 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 soixante-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977:

### Partie I. Champ d'application et définitions

#### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de la convention des branches particulières d'activité économique lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est 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 branches qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites branches, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les branches en question.

#### *Article 2*

1. Tout Membre peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, s'il en existe, accepter les obligations prévues par la présente convention séparément en ce qui concerne:
  - a) la pollution de l'air;
  - b) le bruit;
  - c) les vibrations.

2. Un Membre qui n'accepte pas les obligations prévues par la convention pour une ou plusieurs catégories de risques le précisera dans son instrument de ratification et en fournira les motifs dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Il devra exposer dans les rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique quant aux catégories de risques qui sont l'objet d'une exclusion, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne chaque catégorie de risques.

3. Tout Membre qui n'a pas, lors de sa ratification, accepté les obligations prévues par la présente convention pour toutes les catégories de risques devra, par la suite, lorsqu'il estimera que les circonstances le permettent, informer le Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations prévues par la convention à l'égard d'une ou plusieurs des catégories précédemment exclues de son acceptation.

### *Article 3*

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression ***pollution de l'air*** vise tout air contaminé par des substances qui sont nocives pour la santé ou dangereuses à d'autres égards, quel que soit leur état physique;
- b) le terme ***bruit*** vise tout son qui peut entraîner une perte d'audition ou être nocif pour la santé ou dangereux à d'autres égards;
- c) le terme ***vibrations*** vise toutes vibrations transmises au corps humain par des structures solides et qui sont nocives pour la santé ou dangereuses à d'autres égards.

## **Partie II. Dispositions générales**

### *Article 4*

1. La législation nationale devra prescrire que des mesures seront prises sur les lieux de travail pour prévenir les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations, les limiter et protéger les travailleurs contre ces risques.

2. Les modalités d'application des mesures prescrites pourront être adoptées par voie de normes techniques, de recueils de directives pratiques ou par d'autres voies appropriées.

### *Article 5*

1. En donnant effet aux dispositions de la présente convention, l'autorité compétente devra agir en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs seront associés à l'élaboration des modalités d'application des mesures prescrites en vertu de l'article 4.

3. Une collaboration aussi étroite que possible devra être instituée à tous les niveaux entre employeurs et travailleurs pour l'application des mesures prescrites en vertu de la présente convention.

4. Des représentants de l'employeur et des travailleurs de l'entreprise devront avoir la possibilité d'accompagner les inspecteurs lorsqu'ils contrôlent l'application des mesures prescrites en vertu de la présente convention, à moins que ceux-ci n'estiment, à la lumière des directives générales de l'autorité compétente, que cela risque de porter préjudice à l'efficacité de leur contrôle.

### *Article 6*

1. Les employeurs seront tenus pour responsables de l'application des mesures prescrites.

2. Chaque fois que plusieurs employeurs se livreront simultanément à des activités sur un même lieu de travail, ils auront le devoir de collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites,

sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie. Dans les cas appropriés, l'autorité compétente prescrira les procédures générales selon lesquelles cette collaboration doit avoir lieu.

#### *Article 7*

1. Les travailleurs seront tenus de respecter les consignes de sécurité destinées à prévenir les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, à les limiter et à assurer la protection contre ces risques.

2. Les travailleurs ou leurs représentants auront le droit de présenter des propositions, d'obtenir des informations et une formation et de recourir à l'instance appropriée pour assurer la protection contre les risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail.

### **Partie III. Mesures de prévention et de protection**

#### *Article 8*

1. L'autorité compétente devra fixer les critères permettant de définir les risques d'exposition à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail et, le cas échéant, devra préciser, sur la base de ces critères, les limites d'exposition.

2. Lors de l'élaboration des critères et de la détermination des limites d'exposition, l'autorité compétente devra prendre en considération l'avis de personnes qualifiées du point de vue technique, désignées par les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

3. Les critères et les limites d'exposition devront être fixés, complétés et révisés à des intervalles réguliers, à la lumière des connaissances et des données nouvelles nationales et internationales en tenant compte, dans la mesure du possible, de toute augmentation des risques professionnels résultant de l'exposition simultanée à plusieurs facteurs nocifs sur le lieu de travail.

#### *Article 9*

Dans la mesure du possible, tout risque dû à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations devra être éliminé sur les lieux de travail:

- a) par des mesures techniques appliquées aux nouvelles installations ou aux nouveaux procédés lors de leur conception ou de leur mise en place, ou par des adjonctions techniques apportées aux installations ou procédés existants ou, lorsque cela n'est pas possible,
- b) par des mesures complémentaires d'organisation du travail.

#### *Article 10*

Lorsque les mesures prises en vertu de l'article 9 ne réduisent pas la pollution de l'air, le bruit et les vibrations sur les lieux de travail aux limites spécifiées en vertu de l'article 8, l'employeur devra fournir et entretenir l'équipement de protection individuelle approprié. L'employeur ne devra pas obliger un travailleur à travailler sans l'équipement de protection individuelle fourni en vertu du présent article.

#### *Article 11*

1. L'état de santé des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations sur les lieux de travail devra être soumis à une surveillance, à des intervalles appropriés, dans les circonstances et conformément aux modalités fixées par l'autorité compétente. Cette surveillance devra comporter un examen

médical préalable à l'affectation et des examens périodiques, dans des conditions déterminées par l'autorité compétente.

2. La surveillance prévue au paragraphe 1 du présent article ne devra entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.

3. Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste qui implique l'exposition à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens devront être mis en œuvre, conformément à la pratique et aux conditions nationales, pour le muter à un autre emploi convenable ou pour lui assurer le maintien de son revenu par des prestations de sécurité sociale ou par toute autre méthode.

4. Les mesures prises pour donner effet à la présente convention ne devront pas affecter défavorablement les droits des travailleurs au titre de la législation sur la sécurité sociale ou l'assurance sociale.

#### *Article 12*

L'utilisation de procédés, substances, machines ou matériels – spécifiés par l'autorité compétente – entraînant l'exposition de travailleurs aux risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail devra être notifiée à l'autorité compétente et cette autorité pourra, le cas échéant, l'autoriser selon des modalités déterminées ou l'interdire.

#### *Article 13*

Toutes les personnes intéressées:

- a) devront être informées de manière adéquate et appropriée des risques professionnels susceptibles de se présenter sur les lieux de travail du fait de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations;
- b) devront également avoir reçu des instructions adéquates et appropriées, quant aux moyens disponibles pour prévenir ces risques, les limiter et protéger les travailleurs contre ces risques.

#### *Article 14*

Des mesures, tenant compte des conditions et des ressources nationales, devront être prises pour promouvoir la recherche dans le domaine de la prévention et de la limitation des risques dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail.

### **Partie IV. Mesures d'application**

#### *Article 15*

Selon les modalités et dans les circonstances fixées par l'autorité compétente, l'employeur devra être tenu de désigner une personne compétente, ou avoir recours à un service compétent extérieur ou commun à plusieurs entreprises, pour s'occuper des questions de prévention et de limitation de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations sur les lieux de travail.

#### *Article 16*

Chaque Membre devra:

- a) prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, pour donner effet aux dispositions de la convention;
- b) charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la convention ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

## Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 63 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1977)

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<sup>er</sup> juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Notant les conventions et recommandations internationales pertinentes, et notamment la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964; la convention et la recommandation sur le benzène, 1971, et la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au milieu de travail: pollution atmosphérique, bruit et vibrations, 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 milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977.

### I. Champ d'application

1. (1) Dans la mesure du possible, les dispositions de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, et de la présente recommandation devraient s'appliquer à toutes les branches d'activité économique.

(2) Des mesures devraient être prises pour assurer aux travailleurs indépendants, sur les lieux de travail, une protection analogue à celle qui est prévue dans la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, et dans la présente recommandation.

### II. Mesures de prévention et de protection

2. (1) L'autorité compétente devrait prescrire la nature, la fréquence et les autres modalités de la surveillance de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations sur les lieux de travail, exécutée sous la responsabilité de l'employeur.

(2) Des contrôles spéciaux quant aux limites d'exposition spécifiées à l'article 8 de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, devraient être effectués sur les lieux de travail chaque fois que des machines ou des installations sont mises en service, qu'elles ont subi des modifications importantes, ou que de nouveaux procédés sont introduits.

3. L'employeur devrait avoir l'obligation de veiller à ce que les appareils utilisés pour surveiller les niveaux de la pollution de l'air, de bruit et de vibrations sur les lieux de travail soient régulièrement vérifiés, entretenus et étalonnés.

4. Les dossiers relatifs à la surveillance du milieu de travail, ainsi qu'à la vérification, à l'entretien et à l'étalonnage des appareils et matériels utilisés à ces fins, devraient être ouverts aux travailleurs, ou à leurs représentants, et aux services d'inspection.

5. Les substances nocives pour la santé ou dangereuses à d'autres égards et susceptibles d'être mises en suspension dans l'air sur les lieux de travail devraient dans la mesure du possible être remplacées par des substances moins nocives ou inoffensives.

6. Les opérations entraînant la pollution de l'air ou produisant du bruit ou des vibrations sur les lieux de travail tels qu'ils sont définis à l'article 3 de la convention sur le milieu de travail (pollution

de l'air, bruit et vibrations), 1977, devraient, dans la mesure du possible, être remplacées par des opérations qui n'engendrent que peu ou pas de pollution de l'air, de bruit ou de vibrations.

7. L'autorité compétente devrait déterminer les substances dont la production, la mise en circulation ou l'utilisation sur les lieux de travail devraient être interdites ou soumises à une autorisation expresse de sa part, exigeant l'application de telles ou telles mesures de prévention ou de protection.

8. (1) Dans les cas appropriés, l'autorité compétente devrait approuver des normes pour les niveaux d'émission pour les machines et les installations en ce qui concerne la pollution de l'air, le bruit et les vibrations.

(2) Ces normes devraient être satisfaites, selon les cas, par:

- a) la manière dont ces machines et installations sont conçues;
- b) des dispositifs incorporés;
- c) des mesures techniques au cours de l'installation.

(3) Obligation de satisfaire à ces normes devrait être faite au fabricant ou à celui qui met en circulation des machines ou des installations.

9. La fabrication, la mise en circulation ou l'utilisation de machines et installations qui, à la lumière des connaissances techniques les plus récentes, ne pourraient pas répondre aux exigences du paragraphe 8 ci-dessus devraient être soumises, si cela est nécessaire, à une autorisation de l'autorité compétente exigeant l'application d'autres mesures de protection techniques ou administratives appropriées.

10. Les dispositions des paragraphes 8 et 9 ci-dessus ne devraient en aucune manière dispenser l'employeur de l'application de l'article 6 de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977.

11. L'employeur devrait veiller à ce que les machines et les installations fassent l'objet d'une vérification et d'un entretien réguliers quant à l'émission de substances nocives, de poussières, de bruit et de vibrations.

12. Lorsque cela est nécessaire pour protéger la santé des travailleurs, l'autorité compétente devrait établir une procédure d'homologation des équipements de protection individuelle.

13. En application de l'article 9 *b*) de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, l'autorité compétente devrait, selon les cas, prescrire ou promouvoir, en consultation avec les organisations des employeurs et des travailleurs, la réduction de l'exposition par l'application de systèmes ou de modes appropriés d'organisation du travail, y compris la réduction de la durée du travail sans perte de salaire.

14. En prescrivant les mesures nécessaires pour la prévention et la limitation de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations sur les lieux de travail, l'autorité compétente devrait prendre en considération les recueils de directives pratiques ou les guides les plus récents élaborés par le Bureau international du Travail et les conclusions des réunions d'experts que le Bureau international du Travail pourrait convoquer ainsi que les informations émanant d'autres organismes compétents.

15. En prescrivant des mesures de prévention et de limitation de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations sur les lieux de travail, l'autorité compétente devrait tenir compte du lien qui existe entre la protection du milieu de travail et la protection de l'environnement général.

### III. Surveillance de l'état de santé des travailleurs

16. (1) La surveillance de l'état de santé prévue à l'article 11 de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, devrait comprendre, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente:

- a) un examen médical préalable à l'affectation;
- b) des examens périodiques à des intervalles appropriés;
- c) des examens ou investigations d'ordre biologique ou autres nécessaires pour évaluer l'exposition du travailleur et surveiller son état de santé;
- d) des examens médicaux, biologiques ou autres examens ou investigations après cessation de l'affectation dont, dans des cas justifiés du point de vue médical, les travailleurs devraient avoir le droit de bénéficier sur une base régulière et pendant une période prolongée.

(2) L'autorité compétente devrait exiger que les résultats de ces examens ou de ces investigations soient communiqués au travailleur et, si celui-ci le désire, à son médecin traitant.

17. La surveillance de l'état de santé prévue au paragraphe 16 ci-dessus devrait avoir lieu normalement pendant les heures de travail et ne pas entraîner de dépenses pour les travailleurs.

18. (1) L'autorité compétente devrait élaborer un système d'enregistrement des données médicales obtenues en application du paragraphe 16 ci-dessus et fixer les modalités de cet enregistrement. Des dispositions devraient être prises pour la conservation de ces données pendant une période appropriée afin qu'elles puissent être disponibles aux fins de recherches épidémiologiques et autres en des termes qui ne permettent une identification personnelle que par l'autorité compétente.

(2) Dans la mesure fixée par l'autorité compétente, l'enregistrement devrait inclure les données concernant l'exposition des travailleurs à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail.

19. Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste qui implique l'exposition à la pollution de l'air, au bruit ou aux vibrations est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens devraient être mis en œuvre, conformément à la pratique et aux conditions nationales, pour le muter à un autre emploi convenable et pour lui assurer le maintien de son revenu antérieur par des prestations de sécurité sociale ou par toute autre méthode.

20. Les mesures prises pour donner effet à la présente recommandation ne devraient pas affecter défavorablement les droits des travailleurs au titre de la législation sur la sécurité sociale ou l'assurance sociale.

#### IV. Formation, information et recherche

21. (1) L'autorité compétente devrait prendre des mesures pour promouvoir la formation et l'information de toutes les personnes intéressées en matière de prévention et de limitation des risques professionnels existants et potentiels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail ainsi qu'en matière de protection contre ces risques.

(2) Les représentants des travailleurs de l'entreprise devraient être informés et consultés préalablement par l'employeur sur les projets, mesures et décisions susceptibles d'avoir des conséquences nocives sur la santé des travailleurs en relation avec la pollution de l'air, le bruit et les vibrations sur les lieux de travail.

(3) Avant d'être affectés à un travail susceptible de les exposer à des risques de pollution de l'air, de bruit ou de vibrations, les travailleurs devraient être informés par l'employeur des risques, des mesures de sécurité et de protection de la santé, ainsi que des possibilités de recourir à l'intervention des services médicaux.

22. (1) L'autorité compétente devrait, en étroite collaboration avec les organisations des employeurs et des travailleurs, promouvoir, aider et stimuler la recherche en matière de prévention et de limitation des risques dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail, avec le concours, le cas échéant, d'organisations internationales et nationales.

(2) Tous les intéressés devraient être informés des objectifs et des résultats de ces recherches.

23. Les organisations des employeurs et des travailleurs devraient prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre des programmes d'information et de formation en matière de prévention et de limitation des risques professionnels existants et potentiels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail ainsi qu'en matière de protection contre ces risques.

24. Les représentants des travailleurs dans les entreprises devraient bénéficier, sans perte de salaire, des facilités et du temps nécessaires pour jouer un rôle actif en matière de prévention et de limitation des risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail ainsi qu'en matière de protection contre ces risques. A cette fin, ils devraient avoir le droit de recourir à l'aide d'experts reconnus de leur choix.

25. Les dispositions nécessaires devraient être prises au sujet de toute substance, utilisée sur le lieu de travail, qui est susceptible d'être nocive pour la santé ou dangereuse à d'autres égards, pour que des informations adéquates soient disponibles en ce qui concerne:

a) les résultats de tous les essais pertinents la concernant;

b) les conditions requises pour que, correctement utilisée, elle soit sans danger pour la santé des travailleurs.



## V. Mesures d'application

26. Chaque Membre devrait:

- a) prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions, appropriées pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation;
- b) charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente recommandation, ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée;
- c) s'efforcer d'agir en ce sens aussi rapidement que les conditions nationales le permettent.

27. En donnant effet aux dispositions de la présente recommandation, l'autorité compétente devrait agir en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées ainsi que, le cas échéant, des organisations de fabricants, de fournisseurs et d'importateurs.

28. (1) Les dispositions de la présente recommandation concernant la conception, la construction et la mise en circulation de machines et de matériels répondant à une norme approuvée devraient être applicables immédiatement aux machines et aux matériels nouvellement construits.

(2) Aussitôt que possible, l'autorité compétente devrait spécifier des délais appropriés, tenant compte de la nature des machines ou des matériels, pour la modification des machines et des matériels existants.

---

## Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	16 juin 1989	Genève, 72 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1986)	35

---

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 1986, en sa soixante-douzième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la liste des maladies professionnelles telle que révisée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, ainsi que le Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, publié par le Bureau international du Travail en 1984, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 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-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'amiante, 1986.

## Partie I. Champ d'application et définitions

### Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition à l'amiante des travailleurs, à l'occasion du travail.

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des risques qui existent pour la santé ainsi que des mesures de sécurité appliquées, exclure des branches particulières d'activité économique ou des entreprises particulières de l'application de certaines dispositions de la convention, lorsqu'il s'est assuré que leur application à ces branches ou à ces entreprises n'est pas nécessaire.

3. Lorsqu'elle décide l'exclusion de branches particulières d'activité économique ou d'entreprises particulières, l'autorité compétente doit tenir compte de la fréquence, de la durée et du niveau de l'exposition, ainsi que du type de travail et des conditions qui règnent sur le lieu de travail.

### Article 2

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **amiante** vise la forme fibreuse des silicates minéraux appartenant aux roches métamorphiques du groupe des serpentines, c'est-à-dire le chrysotile (amiante blanc), et du groupe des amphiboles, c'est-à-dire l'actinolite, l'amosite (amiante brun, cummingtonite-grunérite), l'anthophyllite, le crocidolite (amiante bleu), le trémolite, ou tout mélange contenant un ou plusieurs de ces minéraux;
- b) les termes **poussières d'amiante** visent les particules d'amiante en suspension dans l'air ou les particules d'amiante déposées susceptibles d'être mises en suspension dans l'air des lieux de travail;
- c) les termes **poussières d'amiante en suspension dans l'air** visent, aux fins de mesure, les particules de poussières mesurées par une évaluation gravimétrique ou une autre méthode équivalente;
- d) les termes **fibres respirables d'amiante** visent des fibres d'amiante dont le diamètre est inférieur à 3 micromètres et le rapport longueur-diamètre supérieur à 3:1. Seules les fibres d'une longueur supérieure à 5 micromètres seront prises en compte aux fins de mesures;
- e) les termes **exposition à l'amiante** visent le fait d'être exposé au travail aux fibres respirables d'amiante ou aux poussières d'amiante en suspension dans l'air, que celles-ci proviennent de l'amiante ou de minéraux, matières ou produits contenant de l'amiante;
- f) les termes **les travailleurs** incluent les membres des coopératives de production;
- g) les termes **représentants des travailleurs** visent les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## Partie II. Principes généraux

### Article 3

1. La législation nationale doit prescrire les mesures à prendre pour prévenir et contrôler les risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle à l'amiante et pour protéger les travailleurs contre ces risques.

2. La législation nationale adoptée en application du paragraphe 1 du présent article doit être revue périodiquement à la lumière des progrès techniques et du développement des connaissances scientifiques.

3. L'autorité compétente peut accorder des dérogations temporaires aux mesures prescrites en vertu du paragraphe 1 du présent article dans des conditions et des délais à fixer après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

4. Lorsqu'elle accorde des dérogations conformément au paragraphe 3 du présent article, l'autorité compétente doit veiller à ce que les précautions nécessaires soient prises pour protéger la santé des travailleurs.

#### *Article 4*

L'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

#### *Article 5*

1. L'application de la législation adoptée conformément à l'article 3 de la présente convention doit être assurée par un système d'inspection suffisant et approprié.

2. La législation nationale doit prévoir les mesures nécessaires comprenant l'application des sanctions appropriées pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions de la présente convention.

#### *Article 6*

1. Les employeurs doivent être tenus pour responsables de l'application des mesures prescrites.

2. Chaque fois que deux ou plusieurs employeurs se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, ils doivent collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites, sans préjudice de la responsabilité de chacun d'eux à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie. L'autorité compétente doit prescrire les modalités générales de cette collaboration lorsque cela est nécessaire.

3. Les employeurs doivent, en collaboration avec les services de santé et de sécurité au travail, et après consultation des représentants des travailleurs intéressés, préparer les procédures à suivre dans des situations d'urgence.

#### *Article 7*

Les travailleurs doivent, dans les limites de leur responsabilité, être tenus de respecter les consignes de sécurité et d'hygiène prescrites visant à prévenir et contrôler les risques pour la santé que comporte l'exposition professionnelle à l'amiante, ainsi qu'à les protéger contre ces risques.

#### *Article 8*

Les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants doivent collaborer aussi étroitement que possible, à tous les niveaux dans l'entreprise, pour l'application des mesures prescrites conformément à la présente convention.

### **Partie III. Mesures de protection et de prévention**

#### *Article 9*

La législation nationale adoptée conformément à l'article 3 de la présente convention doit prévoir que l'exposition à l'amiante doit être prévenue ou contrôlée par l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- a) l'assujettissement du travail susceptible d'exposer le travailleur à l'amiante à des dispositions prescrivant des mesures de prévention techniques et des méthodes de travail adéquates, notamment l'hygiène sur le lieu de travail;

- b) la prescription de règles et de procédures spéciales, y compris d'autorisations, pour l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante, ou pour certains procédés de travail.

#### *Article 10*

Là où cela est nécessaire pour protéger la santé des travailleurs et réalisable du point de vue technique, la législation nationale doit prévoir l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- a) toutes les fois que cela est possible, le remplacement de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante par d'autres matériaux ou produits, ou l'utilisation de technologies alternatives scientifiquement évalués par l'autorité compétente comme étant inoffensifs ou moins nocifs;
- b) l'interdiction totale ou partielle de l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante pour certains procédés de travail.

#### *Article 11*

1. L'utilisation du crocidolite et de produits contenant cette fibre doit être interdite.

2. L'autorité compétente doit être habilitée, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue au paragraphe 1 ci-dessus, lorsque le remplacement n'est pas raisonnable et pratiquement réalisable, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

#### *Article 12*

1. Le flocage de l'amiante quelle que soit sa forme doit être interdit.

2. L'autorité compétente doit être habilitée, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue au paragraphe 1 ci-dessus, lorsque les méthodes de remplacement ne sont pas raisonnables et pratiquement réalisables, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

#### *Article 13*

La législation nationale doit prévoir que les employeurs doivent notifier à l'autorité compétente, selon les modalités et dans la mesure fixée par celle-ci, certains types de travaux comportant une exposition à l'amiante.

#### *Article 14*

Les producteurs et les fournisseurs d'amiante, de même que les fabricants et les fournisseurs de produits contenant de l'amiante, doivent être tenus pour responsables de l'étiquetage adéquat des récipients et, lorsque cela est approprié, des produits, dans une langue et d'une manière aisément comprises par les travailleurs et les utilisateurs intéressés, selon les prescriptions fixées par l'autorité compétente.

#### *Article 15*

1. L'autorité compétente doit prescrire des limites d'exposition des travailleurs à l'amiante ou d'autres critères d'exposition pour l'évaluation du milieu de travail.

2. Les limites d'exposition ou les autres critères d'exposition doivent être fixés, révisés et actualisés périodiquement à la lumière des progrès technologiques et de l'évolution des connaissances techniques et scientifiques.

3. Dans tous les lieux de travail où les travailleurs sont exposés à l'amiante, l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour y prévenir ou y contrôler la libération de

poussières d'amiante dans l'air, pour s'assurer que les limites d'exposition ou les autres critères d'exposition sont observés ainsi que pour réduire l'exposition à un niveau aussi bas que cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

4. Lorsque les mesures prises en application du paragraphe 3 du présent article ne parviennent pas à contenir l'exposition de l'amiante dans les limites d'exposition ou à se conformer aux autres critères d'exposition fixés en application du paragraphe 1 du présent article, l'employeur doit fournir, entretenir et, si nécessaire, remplacer, sans frais pour les travailleurs, un équipement de protection respiratoire adéquat et des vêtements de protection spéciaux dans les cas appropriés. L'équipement de protection respiratoire doit être conforme aux normes établies par l'autorité compétente et n'être utilisé qu'en tant que mesure supplémentaire, temporaire, d'urgence ou exceptionnelle, et ne pas se substituer au contrôle technique.

#### *Article 16*

Chaque employeur doit établir et mettre en œuvre sous sa responsabilité des mesures pratiques pour la prévention et le contrôle de l'exposition à l'amiante des travailleurs qu'il emploie et pour leur protection contre les risques dus à l'amiante.

#### *Article 17*

1. La démolition des installations ou ouvrages contenant des matériaux isolants friables en amiante et l'élimination de l'amiante de bâtiments ou ouvrages où il est susceptible d'être mis en suspension dans l'air ne doivent être entrepris que par des employeurs ou entrepreneurs reconnus par l'autorité compétente comme étant qualifiés pour exécuter de tels travaux, conformément aux dispositions de la présente convention, et ayant été habilités à cet effet.

2. L'employeur ou l'entrepreneur doit être tenu, avant d'entreprendre des travaux de démolition, d'élaborer un plan de travail spécifiant les mesures à prendre, notamment celles destinées à:

- a) pourvoir à toute la protection nécessaire aux travailleurs;
- b) limiter l'émission de poussières d'amiante dans l'air;
- c) pourvoir à l'élimination des déchets contenant de l'amiante, conformément à l'article 19 de la présente convention.

3. Les travailleurs ou leurs représentants doivent être consultés au sujet du plan de travail visé au paragraphe 2 ci-dessus.

#### *Article 18*

1. Lorsque les vêtements personnels des travailleurs sont susceptibles d'être contaminés par des poussières d'amiante, l'employeur doit, conformément à la législation nationale et en consultation avec les représentants des travailleurs, fournir des vêtements de travail appropriés qui ne doivent pas être portés en dehors des lieux de travail.

2. La manipulation et le nettoyage des vêtements de travail et des vêtements de protection spéciaux après usage doivent s'effectuer dans des conditions sujettes à contrôle, conformément aux exigences de l'autorité compétente, afin de prévenir l'émission de poussières d'amiante.

3. La législation nationale doit interdire d'emporter à domicile les vêtements de travail, les vêtements de protection spéciaux et l'équipement de protection individuelle.

4. L'employeur doit être responsable du nettoyage, de l'entretien et du rangement des vêtements de travail, des vêtements de protection spéciaux et de l'équipement de protection individuelle.

5. L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs exposés à l'amiante des installations de lavabos, bains ou douches sur les lieux de travail, selon ce qui est approprié.

*Article 19*

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur doit éliminer les déchets contenant de l'amiante d'une manière qui ne présente de risque ni pour la santé des travailleurs intéressés, y compris ceux qui manipulent des déchets d'amiante, ni pour celle de la population au voisinage de l'entreprise.

2. Des mesures appropriées doivent être prises par l'autorité compétente et par les employeurs pour prévenir la pollution de l'environnement général par les poussières d'amiante émises depuis les lieux de travail.

**Partie IV. Surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs***Article 20*

1. Là où cela est nécessaire pour la protection de la santé des travailleurs, l'employeur doit mesurer la concentration de poussières d'amiante en suspension dans l'air sur les lieux de travail et surveiller l'exposition des travailleurs à l'amiante à des intervalles et selon des méthodes spécifiés par l'autorité compétente.

2. Les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante doivent être conservés pendant une période prescrite par l'autorité compétente.

3. Les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection doivent avoir accès à ces relevés.

4. Les travailleurs ou leurs représentants doivent avoir le droit de demander la surveillance du milieu de travail et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance.

*Article 21*

1. Les travailleurs qui sont ou ont été exposés à l'amiante doivent pouvoir bénéficier, conformément à la législation et à la pratique nationales, des examens médicaux nécessaires à la surveillance de leur santé en fonction du risque professionnel, et au diagnostic des maladies professionnelles provoquées par l'exposition à l'amiante.

2. La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec l'utilisation de l'amiante ne doit entraîner pour eux aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

3. Les travailleurs doivent être informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et recevoir un conseil individuel sur leur état de santé en relation avec leur travail.

4. Lorsqu'une affectation permanente à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée pour des raisons médicales, tous les efforts doivent être faits, d'une manière compatible avec la pratique et les conditions nationales, pour fournir aux travailleurs intéressés d'autres moyens de conserver leur revenu.

5. L'autorité compétente doit élaborer un système de notification des maladies professionnelles causées par l'amiante.

**Partie V. Information et éducation***Article 22*

1. L'autorité compétente doit, en consultation et en collaboration avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, prendre les dispositions appropriées pour promouvoir la diffusion des informations et l'éducation de toutes les personnes

concernées au sujet des risques que l'exposition à l'amiante comporte pour la santé ainsi que des méthodes de prévention et de contrôle.

2. L'autorité compétente doit veiller à ce que les employeurs aient arrêté par écrit une politique et des procédures relatives aux mesures d'éducation et de formation périodique des travailleurs sur les risques dus à l'amiante et les méthodes de prévention et de contrôle.

3. L'employeur doit veiller à ce que tous les travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés à l'amiante soient informés des risques que leur travail comporte pour la santé et instruits des mesures de prévention ainsi que des méthodes de travail correctes, et qu'ils reçoivent une formation continue en ces matières.

## Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 72 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1986)

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 1986, en sa soixante-douzième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la liste des maladies professionnelles telle que révisée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, ainsi que le Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, publié par le Bureau international du Travail en 1984, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, 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'amiante, 1986,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'amiante, 1986.

### I. Champ d'application et définitions

1. (1) Les dispositions de la convention sur l'amiante, 1986, et de la présente recommandation devraient s'appliquer à toutes les activités entraînant un risque d'exposition à l'amiante des travailleurs, à l'occasion du travail.

(2) Des mesures devraient être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle que prévoient la convention sur l'amiante, 1986, et la présente recommandation.

(3) L'emploi des jeunes gens de moins de dix-huit ans dans des activités entraînant un risque d'exposition professionnelle à l'amiante devrait recevoir une attention particulière, selon ce qui sera prévu par l'autorité compétente.

2. Les activités entraînant un risque d'exposition professionnelle à l'amiante devraient comprendre en particulier:

- a) les travaux d'extraction et de traitement des minéraux contenant de l'amiante;
- b) la fabrication de matériaux ou de produits contenant de l'amiante;
- c) l'utilisation ou l'application de produits contenant de l'amiante;
- d) l'arrachage, la réparation ou l'entretien de produits contenant de l'amiante;
- e) la démolition ou la réparation d'installations ou d'ouvrages contenant de l'amiante;
- f) le transport, le stockage et la manutention d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante;
- g) d'autres activités entraînant un risque d'exposition aux poussières d'amiante en suspension dans l'air.

3. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme **amiante** vise la forme fibreuse des silicates minéraux appartenant aux roches métamorphiques du groupe des serpentines, c'est-à-dire le chrysotile (amiante blanc) et du groupe des amphiboles, c'est-à-dire l'actinolite, l'amosite (amiante brun, cummingtonite-grunérite), l'anthophyllite, le crocidolite (amiante bleu), le trémolite, ou tout mélange contenant un ou plusieurs de ces minéraux;
- b) les termes **poussières d'amiante** visent les particules d'amiante en suspension dans l'air ou les particules d'amiante déposées susceptibles d'être mises en suspension dans l'air des lieux de travail;
- c) les termes **poussières d'amiante en suspension dans l'air** visent, aux fins de mesure, les particules de poussières mesurées par une évaluation gravimétrique ou une autre méthode équivalente;
- d) les termes **fibres respirables d'amiante** visent des fibres d'amiante dont le diamètre est inférieur à 3 Wm et le rapport longueur-diamètre supérieur à 3 : 1. Seules les fibres d'une longueur supérieure à 5 Wm seront prises en compte aux fins de mesure;
- e) les termes **exposition à l'amiante** visent le fait d'être exposé au travail aux fibres respirables d'amiante ou aux poussières d'amiante en suspension dans l'air, que celles-ci proviennent de l'amiante ou de minéraux, matières ou produits contenant de l'amiante;
- f) les termes **les travailleurs** incluent les membres des coopératives de production;
- g) les termes **représentants des travailleurs** signifient les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## II. Principes généraux

4. Les mesures prescrites en application de l'article 3 de la convention sur l'amiante devraient être conçues de telle sorte qu'elles s'appliquent aux divers risques d'exposition professionnelle à l'amiante, dans toutes les branches d'activité économique, et être élaborées en tenant dûment compte des articles 1 et 2 de la convention sur le cancer professionnel, 1974.

5. L'autorité compétente devrait revoir périodiquement les mesures prescrites en tenant compte du Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, publié par le Bureau international du Travail, d'autres recueils de directives et guides que le Bureau international du Travail pourra élaborer, des conclusions des réunions d'experts qu'il pourra convoquer, ainsi que des informations émanant d'autres organismes compétents sur l'amiante et ses matériaux de remplacement.

6. Aux fins de l'application des dispositions de la présente recommandation, l'autorité compétente devrait agir après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs.

7. (1) L'employeur devrait, en consultation et en collaboration avec les travailleurs intéressés ou leurs représentants, et en tenant compte des avis des organismes compétents, notamment des services de santé au travail, recourir à toutes les mesures appropriées en vue de prévenir ou de contrôler l'exposition à l'amiante.

(2) Conformément à la législation et à la pratique nationales, la consultation et la coopération entre l'employeur et les travailleurs qu'il emploie pourraient être conduites par le truchement:

- a) des délégués des travailleurs à la sécurité;
- b) des comités de sécurité et d'hygiène des travailleurs ou des comités paritaires de sécurité et d'hygiène du travail;
- c) d'autres représentants des travailleurs.



8. Les travailleurs affectés à un travail qui fait appel à l'amiante ou à des produits qui contiennent de l'amiante devraient être tenus, dans les limites de leur responsabilité, de se conformer aux procédures de sécurité et d'hygiène prescrites, et notamment d'utiliser les équipements de protection adéquats.

9. (1) Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril grave pour sa vie ou sa santé devrait:

- a) avertir son supérieur hiérarchique immédiat;
- b) être protégé contre des mesures de représailles ou des mesures disciplinaires, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

(2) Aucune mesure préjudiciable ne devrait être prise à l'encontre d'un travailleur pour avoir, de bonne foi, formulé une plainte sur ce qu'il considérait être une infraction aux dispositions réglementaires ou une carence grave dans les mesures prises par l'employeur dans le domaine de la sécurité, de la santé des travailleurs et du milieu du travail.

### III. Mesures de prévention et de protection

10. (1) L'autorité compétente devrait assurer la prévention ou le contrôle de l'exposition à l'amiante en prescrivant des contrôles techniques et des méthodes de travail appropriées, y compris l'hygiène en milieu de travail, qui assurent aux travailleurs une protection maximale.

(2) L'autorité compétente devrait déterminer périodiquement, sur la base du niveau d'exposition ainsi que des circonstances et des conditions qui prévalent dans le milieu de travail, et à la lumière de la recherche scientifique et du progrès technologique:

- a) les types d'amiante et produits contenant de l'amiante dont l'utilisation devrait être soumise à autorisation et les procédés de travail qui devraient être soumis à autorisation;
- b) les types d'amiante et produits contenant de l'amiante dont l'utilisation devrait être totalement ou partiellement interdite et les procédés de travail dans lesquels l'utilisation de l'amiante ou de certains types d'amiante ou de certains produits contenant de l'amiante devrait être interdite.

(3) L'interdiction ou l'autorisation d'utiliser certains types d'amiante ou certains produits contenant de l'amiante et leur remplacement par d'autres substances devraient être fondées sur une évaluation scientifique du risque qu'ils comportent pour la santé.

11. (1) L'autorité compétente devrait encourager la recherche portant sur les problèmes techniques et de santé liés à l'exposition à l'amiante, aux matériaux de remplacement et aux technologies alternatives.

(2) L'autorité compétente devrait encourager la recherche et le développement visant des produits contenant de l'amiante, d'autres matériaux de remplacement ou des technologies alternatives qui soient inoffensifs ou moins nocifs, en vue d'éliminer ou de réduire les risques pour les travailleurs.

12. (1) Là où cela est nécessaire pour la protection des travailleurs, l'autorité compétente devrait exiger le remplacement de l'amiante par des matériaux de substitution, toutes les fois que cela est possible.

(2) Avant d'être acceptés pour être utilisés dans un procédé quelconque, tous les matériaux potentiels de substitution devraient faire l'objet d'une évaluation minutieuse en raison de leurs effets nocifs éventuels sur la santé. La santé des travailleurs exposés à ces matériaux devrait être surveillée en permanence, si cela est jugé nécessaire.

13. (1) Afin d'assurer le respect effectif de la législation nationale, l'autorité compétente devrait prescrire les renseignements qui devraient accompagner la notification du travail comportant l'utilisation d'amiante, telle qu'elle est prévue à l'article 13 de la convention sur l'amiante, 1986.

(2) Ces renseignements devraient porter en particulier sur:

- a) le type et la quantité de l'amiante utilisé;
- b) les opérations et procédés mis en œuvre;
- c) les produits fabriqués;
- d) le nombre de travailleurs exposés et le niveau ainsi que la fréquence de l'exposition qu'ils subissent;
- e) les mesures de prévention et de protection prises en application de la législation nationale;
- f) tout autre renseignement nécessaire pour sauvegarder la santé des travailleurs.

14. (1) La démolition des parties des installations ou ouvrages qui contiennent des matériaux isolants friables en amiante, et l'élimination de l'amiante des bâtiments ou ouvrages où il est susceptible d'être mis en suspension dans l'air, devrait être soumis à une autorisation qui ne devrait être accordée qu'aux employeurs ou entrepreneurs reconnus par l'autorité compétente comme étant qualifiés pour exécuter de tels travaux conformément aux dispositions de la présente recommandation.

(2) L'employeur ou l'entrepreneur devrait être tenu, avant d'entreprendre des travaux de démolition ou d'enlèvement, d'élaborer un plan de travail, spécifiant les mesures à prendre avant le commencement du travail, notamment celles destinées à:

- a) pourvoir à toute protection nécessaire aux travailleurs;
- b) limiter l'émission de poussières d'amiante dans l'air;
- c) informer les travailleurs qui peuvent être affectés par le dégagement éventuel de poussières d'amiante dans l'air, des procédures générales et de l'équipement à utiliser ainsi que des précautions à prendre;
- d) prévoir l'élimination des déchets contenant de l'amiante conformément au paragraphe 28 de la présente recommandation.

(3) Les travailleurs ou leurs représentants devraient être consultés au sujet du plan visé au sous-paragraphe (2) ci-dessus.

15. (1) Chaque employeur devrait élaborer et mettre en œuvre, avec la participation des travailleurs qu'il emploie, un programme de prévention et de contrôle de l'exposition des travailleurs à l'amiante. Ce programme devrait être révisé à intervalles réguliers et à la lumière des changements intervenus dans les procédés de travail et équipements utilisés ou dans les techniques et méthodes de prévention et de contrôle.

(2) L'autorité compétente devrait, conformément à la pratique nationale, entreprendre des activités d'assistance, en particulier aux petites entreprises où les connaissances ou moyens techniques peuvent faire défaut, en vue d'élaborer des programmes de prévention, dans les cas où il peut y avoir exposition à l'amiante.

16. Des dispositifs de prévention techniques contre les poussières et des méthodes de travail appropriées devraient être adoptés pour prévenir les dégagements de poussière d'amiante dans l'atmosphère des lieux de travail. Même lorsque les limites d'exposition ou les autres critères d'exposition sont respectés, de telles mesures devraient être prises afin de réduire l'exposition à un niveau aussi bas que cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

17. Les mesures à prendre en vue de prévenir ou de contrôler l'exposition des travailleurs à l'amiante et d'éviter toute exposition devraient comprendre en particulier les dispositions suivantes:

- a) l'amiante ne devrait être utilisé que lorsqu'il est possible d'en prévenir ou contrôler les risques; dans le cas contraire, il devrait être remplacé, lorsque cela est techniquement réalisable, par d'autres matériaux ou par l'utilisation de technologies alternatives, scientifiquement évalués comme étant inoffensifs ou moins nocifs;
- b) le nombre de personnes affectées à des travaux entraînant l'exposition à l'amiante et le temps durant lequel elles sont exposées devraient être réduits au minimum nécessaire pour effectuer la tâche en sécurité;
- c) des machines, des équipements et des méthodes de travail devraient être utilisés qui éliminent ou réduisent au minimum la formation de poussières d'amiante et en particulier leur dégagement dans le milieu de travail et dans l'environnement général;
- d) les lieux de travail où l'utilisation de l'amiante peut donner lieu au dégagement de poussières d'amiante dans l'air devraient être isolés de l'ensemble du milieu de travail, afin de prévenir l'exposition possible d'autres travailleurs à l'amiante;
- e) les zones d'activité qui comportent l'exposition à l'amiante devraient être clairement délimitées et signalées par des panneaux indicateurs destinés à restreindre l'accès de personnes non autorisées;
- f) la localisation de l'amiante utilisé dans la construction de bâtiments devrait être consignée.

18. (1) L'utilisation du crocidolite et de produits contenant cette fibre devrait être interdite.

(2) L'autorité compétente devrait être habilitée après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue au sous-paragraphe (1) ci-dessus, lorsque le remplacement n'est pas raisonnable et pratiquement

réalisable, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

19. (1) Le flocage de l'amiante quelle que soit sa forme devrait être interdit.

(2) L'installation de matériaux isolants friables en amiante devrait être interdite.

(3) L'autorité compétente devrait être habilitée, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, à accorder des dérogations à l'interdiction prévue aux sous-paragraphes (1) et (2) ci-dessus, lorsque des méthodes de remplacement ne sont pas raisonnables et pratiquement réalisables, à condition que des mesures soient prises pour garantir que la santé des travailleurs n'est pas menacée.

20. (1) Les producteurs et les fournisseurs d'amiante de même que les fabricants et les fournisseurs de produits contenant de l'amiante devraient être tenus pour responsables de l'étiquetage approprié et adéquat des récipients ou des produits.

(2) La législation nationale devrait prévoir que l'étiquette devrait être imprimée dans la ou les langues les plus répandues dans le pays intéressé et indiquer que le récipient ou le produit contient de l'amiante, que l'inhalation de poussières d'amiante présente un risque pour la santé et que des mesures de protection appropriées devraient être prises.

(3) La législation nationale devrait prévoir que les producteurs et fournisseurs d'amiante ainsi que les fabricants et fournisseurs de produits contenant de l'amiante devraient élaborer et fournir une fiche technique indiquant la teneur en amiante, les risques pour la santé et les mesures de protection appropriées concernant le matériau ou le produit.

21. Le système d'inspection prévu à l'article 5 de la convention sur l'amiante, 1986, devrait se fonder sur les dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947. Les inspections devraient être confiées à un personnel qualifié. Les services d'inspection devraient pouvoir obtenir de l'employeur les renseignements dont il est fait état au paragraphe 13 ci-dessus.

22. (1) Les limites d'exposition devraient être fixées par référence à la concentration, pondérée dans le temps, de poussières d'amiante en suspension dans l'air, communément rapportée à une journée de huit heures et une semaine de quarante heures, et par référence à une méthode reconnue de prélèvement et de mesure.

(2) Les limites d'exposition devraient être révisées et actualisées périodiquement, à la lumière des progrès technologiques et de l'évolution des connaissances en matière technique et médicale.

23. Les installations, systèmes de ventilation, équipements et dispositifs de protection conçus pour la prévention technique contre les poussières d'amiante devraient être vérifiés régulièrement et entretenus en bon état de fonctionnement.

24. Les lieux de travail devraient être nettoyés selon des méthodes garantissant la sécurité, aussi souvent qu'il est nécessaire pour prévenir l'accumulation de poussières d'amiante sur les surfaces. Les dispositions de la convention sur l'amiante, 1986, et de la présente recommandation devraient s'appliquer au personnel de nettoyage.

25. (1) Lorsqu'il n'est pas possible de prévenir ou de contrôler autrement les risques dus aux poussières d'amiante en suspension dans l'air, l'employeur devrait fournir, entretenir et, si nécessaire, remplacer, sans frais pour les travailleurs, un équipement de protection respiratoire adéquat, de même que des vêtements de protection spéciaux dans les cas appropriés. Dans de tels cas, les travailleurs devraient être tenus d'utiliser cet équipement.

(2) L'équipement de protection respiratoire devrait être conforme aux normes établies par l'autorité compétente, n'être utilisé qu'en tant que mesure supplémentaire, temporaire, d'urgence ou exceptionnelle et non pas tenir lieu de prévention technique.

(3) Lorsque l'utilisation d'un équipement de protection respiratoire est exigée, des temps de repos suffisants passés dans des aires de repos appropriées devraient être prévus, compte tenu de la charge physique provoquée par l'utilisation d'un tel équipement.

26. (1) Lorsque les vêtements personnels des travailleurs sont susceptibles d'être contaminés par des poussières d'amiante, l'employeur devrait, conformément à la législation nationale, et en consultation avec les représentants des travailleurs, fournir sans frais pour le travailleur des vêtements de travail appropriés qui ne devraient pas être portés en dehors des lieux de travail.

(2) L'employeur devrait fournir aux travailleurs des informations suffisantes, dans une forme appropriée, sur les risques qui pourraient résulter, pour leur famille ou d'autres personnes, du fait qu'ils emportent à domicile leurs vêtements contaminés par les poussières d'amiante.

(3) La manipulation et le nettoyage des vêtements de travail et des vêtements de protection spéciaux, après usage, devraient s'effectuer dans des conditions sujettes à contrôle, conformément aux exigences de l'autorité compétente, afin de prévenir l'émission de poussières d'amiante.

27. (1) Des doubles vestiaires, des installations de lavabos, de douches et des aires de repos, selon ce qui convient, devraient être mis à la disposition des travailleurs exposés à l'amiante.

(2) Un temps suffisant devrait être accordé, sur les heures de travail, pour le changement de vêtements, la douche ou les ablutions, après le poste de travail, conformément à la pratique nationale.

28. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait éliminer les déchets contenant de l'amiante, d'une manière qui ne présente de risque ni pour la santé des travailleurs intéressés, y compris ceux qui manipulent des déchets d'amiante, ni pour celle de la population au voisinage de l'entreprise.

(2) Des mesures appropriées devraient être prises par l'autorité compétente et par les employeurs pour prévenir la pollution de l'environnement général par les poussières d'amiante émises depuis les lieux de travail.

#### IV. Surveillance du milieu de travail et de la santé des travailleurs

29. Dans les cas à déterminer par l'autorité compétente, l'employeur prendra des dispositions pour la surveillance systématique des concentrations de poussières d'amiante en suspension dans l'air des lieux de travail ainsi que de la durée et du niveau de l'exposition des travailleurs à l'amiante, et pour la surveillance de la santé des travailleurs.

30. (1) Le niveau d'exposition des travailleurs à l'amiante devrait être mesuré ou calculé en tant que concentration moyenne pondérée dans le temps pour une période de référence spécifiée.

(2) Le prélèvement d'échantillons et la mesure de la concentration de poussières d'amiante en suspension dans l'air devraient être confiés à un personnel qualifié appliquant des méthodes approuvées par l'autorité compétente.

(3) La fréquence et l'importance des prélèvements et des mesures devraient être fonction du degré de risque, des changements apportés aux procédés de travail ou d'autres circonstances pertinentes.

(4) Dans l'évaluation du risque, l'autorité compétente devrait prendre en considération le risque présenté par toutes les dimensions de fibres d'amiante.

31. (1) Pour la prévention des maladies et des atteintes fonctionnelles en relation avec l'exposition à l'amiante, tous les travailleurs affectés à un travail impliquant l'exposition à l'amiante devraient bénéficier, selon ce qui est approprié:

a) d'un examen médical préalable à l'affectation;

b) d'examens médicaux périodiques à des intervalles appropriés;

c) d'autres tests et investigations, en particulier la radiographie thoracique et les épreuves fonctionnelles respiratoires, qui pourraient être nécessaires pour surveiller leur état de santé, eu égard au risque professionnel, et pour identifier les indications précoces de maladie causée par l'amiante.

(2) Les intervalles entre les examens médicaux devraient être déterminés par l'autorité compétente, compte tenu du niveau de l'exposition et de l'état de santé du travailleur eu égard au risque professionnel.

(3) L'autorité compétente devrait veiller à ce que des dispositions soient prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour que les travailleurs puissent continuer à bénéficier d'examens médicaux appropriés après cessation d'une affectation entraînant l'exposition à l'amiante.

(4) Les examens, tests et investigations prévus aux sous-paragraphes (1) et (3) ci-dessus devraient être pratiqués, autant que possible, pendant les heures de travail et être sans frais pour le travailleur.

(5) Lorsque les résultats des tests ou investigations médicales révèlent l'existence d'effets cliniques ou précliniques, des mesures devraient être prises afin de prévenir ou de réduire l'exposition des travailleurs intéressés et d'empêcher une plus grande détérioration de leur santé.

(6) Les résultats des examens médicaux devraient être utilisés pour déterminer l'état de santé en rapport avec l'exposition à l'amiante et ne devraient pas être utilisés pour établir une discrimination à l'encontre du travailleur.

(7) Les résultats des examens médicaux devraient être utilisés afin de faciliter l'affectation du travailleur à un emploi compatible avec son état de santé.

(8) Les travailleurs soumis à une surveillance de leur état de santé devraient avoir:

- a) le droit au respect du caractère confidentiel de leur dossier personnel et médical;
- b) le droit de recevoir des explications complètes et détaillées sur les objectifs et les résultats de la surveillance;
- c) le droit de refuser l'application de méthodes médicales envahissantes susceptibles de porter atteinte à leur intégrité corporelle.

32. Les travailleurs devraient être informés de manière suffisante et appropriée, conformément à la pratique nationale, des résultats des examens médicaux et recevoir des conseils individuels quant à leur santé en relation avec leur travail.

33. Lorsque la surveillance de la santé aura permis de détecter une maladie professionnelle causée par l'amiante, cette affection devrait être déclarée à l'autorité compétente conformément à la législation et à la pratique nationales.

34. Lorsqu'une affectation permanente à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée pour des raisons médicales, tous les efforts devraient être faits, d'une manière compatible avec la pratique et les conditions nationales, pour fournir aux travailleurs intéressés d'autres moyens de conserver leurs revenus.

35. La législation nationale devrait prévoir une réparation pour les travailleurs qui contractent une maladie ou présentent une atteinte fonctionnelle dues à l'exposition professionnelle à l'amiante, conformément à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

36. (1) Les relevés de la surveillance du milieu de travail devraient être conservés pendant au moins trente années.

(2) Les relevés de la surveillance de l'exposition des travailleurs, ainsi que les éléments de leurs dossiers médicaux se rapportant aux risques d'atteinte à la santé dus à l'exposition à l'amiante, de même que les clichés de radiographie thoracique, devraient être conservés pendant au moins trente années après la cessation d'une affectation comportant l'exposition à l'amiante.

37. Les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection devraient avoir accès aux relevés de la surveillance du milieu de travail.

38. En cas de fermeture d'une entreprise ou après cessation de l'emploi d'un travailleur, les relevés et les renseignements conservés en application du paragraphe 36 ci-dessus devraient être déposés, conformément aux directives de l'autorité compétente.

39. Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait être tenue de prendre, sans discrimination, des mesures de sécurité en vue de prévenir et contrôler les risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle à l'amiante et en vue de protéger les travailleurs contre ces risques dans tous ses établissements, quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.

## V. Information et éducation

40. L'autorité compétente devrait prendre des mesures pour promouvoir la formation et l'information de toutes les personnes intéressées à la prévention et au contrôle des risques que comporte, pour la santé, l'exposition professionnelle à l'amiante, et à la protection contre ces risques.

41. L'autorité compétente, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, devrait élaborer des guides didactiques appropriés à l'intention des employeurs, des travailleurs et d'autres personnes.

42. L'employeur devrait veiller à ce que les travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante reçoivent, sans frais pour eux, une formation et des instructions périodiques dans une langue et

d'une manière qu'ils puissent aisément comprendre, sur les effets de cette exposition sur la santé, sur les mesures destinées à prévenir et à contrôler l'exposition à l'amiante et, en particulier, sur les méthodes de travail correctes qui préviennent et contrôlent la formation et l'émission des poussières d'amiante dans l'air, ainsi que sur l'utilisation des équipements collectifs et individuels de protection mis à leur disposition.

43. L'attention devrait être attirée, dans les mesures éducatives, sur le risque particulier pour la santé des travailleurs créé par la combinaison du tabagisme et de l'exposition à l'amiante.

44. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures concrètes pour collaborer et contribuer à des programmes de formation, d'information, de prévention, de contrôle et de protection concernant les risques professionnels dus à l'exposition à l'amiante.

## Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	4 novembre 1993	Genève, 77 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1990)	18

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 conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le benzène, 1971; la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986, et la liste des maladies professionnelles, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, telle qu'elle a été amendée en 1980;

Notant que la protection des travailleurs contre les effets nocifs des produits chimiques renforce aussi la protection du public et de l'environnement;

Notant que l'accès aux informations concernant les produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail répond à un besoin et constitue un droit des travailleurs;

Considérant qu'il est essentiel de prévenir les maladies et lésions professionnelles dues aux produits chimiques, ou d'en réduire l'incidence:

- a) en s'assurant que tous les produits chimiques font l'objet d'une évaluation pour déterminer les dangers qu'ils présentent;
- b) en mettant à la disposition des employeurs un système visant à permettre d'obtenir des fournisseurs des informations sur les produits chimiques utilisés au travail afin qu'ils puissent mettre en place des programmes efficaces de protection des travailleurs contre les dangers liés aux produits chimiques;
- c) en fournissant aux travailleurs des informations au sujet des produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail et des mesures préventives appropriées afin qu'ils puissent participer efficacement aux programmes de protection;
- d) en établissant les principes de tels programmes afin d'assurer la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques;

Se référant à la nécessité d'une coopération au sein du Programme international sur la sécurité des substances chimiques entre l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation mondiale de la santé, ainsi qu'avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et notant les instruments, codes et guides pertinents promulgués par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au 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 convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les produits chimiques, 1990.

## Partie I. Champ d'application et définitions

### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique où l'on utilise des produits chimiques.

2. Après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, et sur la base d'une évaluation des dangers en cause ainsi que des mesures de protection à mettre en œuvre, l'autorité compétente d'un Membre qui ratifie la convention:

- a) pourra exclure de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions des branches d'activité économique, des entreprises ou des produits particuliers:
  - i) lorsque se posent des problèmes particuliers d'une importance suffisante;
  - ii) lorsque, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention;
- b) devra établir des dispositions spéciales afin de protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.

3. La convention ne s'applique pas aux articles qui, dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation, n'entraînent pas l'exposition des travailleurs à un produit chimique dangereux.

4. La convention ne s'applique pas aux organismes, mais s'applique aux produits chimiques qui en sont dérivés.

### *Article 2*

Aux fins de la convention:

- a) les termes **produits chimiques** s'appliquent aux éléments et composés chimiques, et à leurs mélanges, qu'ils soient naturels ou synthétiques;
- b) les termes **produit chimique dangereux** comprennent tout produit chimique ayant été classé comme dangereux conformément à l'article 6, ou au sujet duquel il existe des informations pertinentes indiquant que ce produit est dangereux;
- c) les termes **utilisation des produits chimiques au travail** signifient toute activité professionnelle qui pourrait exposer un travailleur à un produit chimique, y compris:
  - i) la production des produits chimiques;
  - ii) la manipulation des produits chimiques;
  - iii) le stockage des produits chimiques;

- iv) le transport des produits chimiques;
  - v) l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques;
  - vi) l'émission de produits chimiques résultant d'activités professionnelles;
  - vii) l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour des produits chimiques;
- d) les termes **branches d'activité économique** s'appliquent à toutes les branches dans lesquelles les travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- e) le terme **article** désigne tout objet fabriqué en vue d'obtenir une certaine forme ou configuration, ou qui se présente sous sa forme naturelle et dont l'utilisation sous lesdites formes est liée en tout ou partie à sa forme ou à sa configuration;
- f) les termes **représentants des travailleurs** désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## Partie II. Principes généraux

### *Article 3*

Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.

### *Article 4*

A la lumière des conditions et pratiques nationales et en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, chaque Membre doit élaborer, appliquer et revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

### *Article 5*

L'autorité compétente doit pouvoir, si cela est justifié par des raisons de sécurité et de santé, interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux, ou exiger une notification ainsi qu'une autorisation préalables à l'utilisation de ces produits.

## Partie III. Classification et mesures y relatives

### *Systèmes de classification*

#### *Article 6*

1. Des systèmes et des critères spécifiques appropriés pour classer tous les produits chimiques, selon le type et le degré de danger physique et pour la santé qui leur sont propres, et pour déterminer la pertinence des informations requises afin d'établir qu'ils sont dangereux, doivent être institués par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

2. Les propriétés dangereuses des mélanges formés de deux produits chimiques ou plus peuvent être déterminées par des méthodes d'évaluation se fondant sur le danger propre à chacun des produits chimiques entrant dans ces mélanges.

3. En ce qui concerne le transport, ces systèmes et critères doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

4. Les systèmes de classification et leur application doivent être progressivement élargis.



## *Étiquetage et marquage*

### *Article 7*

1. Tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification.

2. Les produits chimiques dangereux doivent, en outre, être étiquetés de manière à fournir les informations essentielles au sujet de leur classification, des dangers qu'ils présentent et des précautions à prendre en matière de sécurité, et l'étiquette doit être facilement compréhensible par les travailleurs.

3. (1) Les prescriptions de marquage ou d'étiquetage des produits chimiques prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article doivent être établies par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

(2) En ce qui concerne le transport, ces prescriptions doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

## *Fiches de données de sécurité*

### *Article 8*

1. Pour les produits chimiques dangereux, des fiches de données de sécurité comportant les informations essentielles détaillées sur l'identification de ces produits, leur fournisseur, leur classification, les dangers qu'ils présentent, les précautions de sécurité et les procédures d'urgence doivent être fournies aux employeurs.

2. Les critères applicables à la préparation des fiches de données de sécurité doivent être établis par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.

3. La dénomination chimique ou usuelle utilisée pour identifier le produit chimique sur la fiche de données de sécurité doit être la même que celle utilisée sur l'étiquette.

## *Responsabilités des fournisseurs*

### *Article 9*

1. Tout fournisseur de produits chimiques, qu'il s'agisse d'un fabricant, d'un importateur ou d'un distributeur, doit s'assurer que:

- a) lesdits produits sont classés conformément à l'article 6, sur la base des connaissances relatives à leurs propriétés et d'une recherche des informations disponibles, ou évalués conformément au paragraphe 3 ci-dessous;
- b) ces produits sont marqués de manière à permettre leur identification conformément à l'article 7, paragraphe 1;
- c) les produits chimiques dangereux sont étiquetés conformément à l'article 7, paragraphe 2;
- d) des fiches de données de sécurité sont préparées pour les produits chimiques dangereux et sont fournies aux employeurs, conformément à l'article 8, paragraphe 1.

2. Tout fournisseur de produits chimiques dangereux doit s'assurer que des étiquettes et des fiches de données de sécurité révisées sont préparées et fournies aux employeurs, selon une méthode conforme à la législation et à la pratique nationales, chaque fois que de nouvelles informations pertinentes pour la sécurité et la santé sont disponibles.

3. Tout fournisseur de produits chimiques qui n'ont pas déjà été classés conformément à l'article 6 doit identifier les produits chimiques qu'il fournit et évaluer leurs propriétés sur la base des informations disponibles afin de déterminer s'il s'agit de produits chimiques dangereux.

## Partie IV. Responsabilités des employeurs

### *Identification*

#### *Article 10*

1. Les employeurs doivent s'assurer que tous les produits chimiques utilisés au travail sont étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7 et que les fiches de données de sécurité ont été fournies comme prévu à l'article 8 et sont mises à la disposition des travailleurs et de leurs représentants.

2. Lorsque les employeurs reçoivent des produits chimiques qui n'ont pas été étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7, ou pour lesquels les fiches de données de sécurité n'ont pas été fournies comme prévu à l'article 8, ils doivent se procurer les informations pertinentes auprès du fournisseur ou de toute autre source raisonnablement accessible, et ne doivent pas utiliser ces produits chimiques avant d'avoir obtenu lesdites informations.

3. Les employeurs doivent s'assurer que seuls les produits classés conformément à l'article 6 ou identifiés et évalués conformément à l'article 9, paragraphe 3, et étiquetés ou marqués conformément à l'article 7 sont utilisés, et que toutes précautions nécessaires sont prises lors de leur utilisation.

4. Les employeurs doivent tenir un fichier des produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail renvoyant aux fiches de données de sécurité appropriées. Ce fichier doit être accessible à tous les travailleurs concernés et à leurs représentants.

### *Transfert des produits chimiques*

#### *Article 11*

Les employeurs doivent s'assurer que, lorsque des produits chimiques sont transférés dans d'autres récipients ou appareillages, le contenu en est indiqué de manière à informer les travailleurs de l'identification de ces produits chimiques, des dangers que comporte leur utilisation et de toutes précautions à prendre pour la sécurité.

### *Exposition*

#### *Article 12*

Les employeurs doivent:

- a) faire en sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux produits chimiques au-delà des limites d'exposition ou des autres critères d'exposition pour l'évaluation et le contrôle du milieu de travail établis par l'autorité compétente, ou par un organisme approuvé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales;
- b) évaluer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux;
- c) surveiller et enregistrer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux lorsque cela est nécessaire, pour assurer leur sécurité et protéger leur santé ou si l'autorité compétente le prescrit;
- d) s'assurer que les données relatives à la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs qui utilisent des produits chimiques dangereux sont conservées pendant une période prescrite par l'autorité compétente, et qu'elles sont accessibles auxdits travailleurs et à leurs représentants.

### *Contrôle opérationnel*

#### *Article 13*

1. Les employeurs doivent évaluer les risques résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail et doivent assurer la protection des travailleurs contre de tels risques en recourant aux moyens appropriés, et notamment:

- a) en choisissant des produits chimiques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- b) en choisissant des techniques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- c) en appliquant des mesures adéquates de prévention technique;
- d) en adoptant des systèmes et pratiques de travail qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- e) en adoptant des mesures adéquates d'hygiène du travail;
- f) lorsque les mesures précitées ne suffisent pas, en distribuant et en entretenant convenablement, sans frais pour les travailleurs, un équipement et des vêtements de protection individuelle et en veillant à leur utilisation.

2. Les employeurs doivent:

- a) limiter l'exposition aux produits chimiques dangereux de manière à protéger la sécurité et la santé des travailleurs;
- b) fournir les premiers secours;
- c) prendre des dispositions pour faire face aux urgences.

### *Elimination*

#### *Article 14*

Les produits chimiques dangereux dont on n'a plus besoin et les récipients qui ont été vidés mais peuvent contenir des résidus de produits chimiques dangereux doivent être manipulés ou éliminés de manière à éliminer ou à réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé ainsi que pour l'environnement, conformément à la législation et à la pratique nationales.

### *Information et formation*

#### *Article 15*

Les employeurs doivent:

- a) informer les travailleurs des dangers liés à l'exposition aux produits chimiques utilisés sur les lieux de travail;
- b) apprendre aux travailleurs la manière d'obtenir et d'utiliser les informations fournies par les étiquettes et les fiches de données de sécurité;
- c) utiliser les fiches de données de sécurité, de même que toute information spécifique au lieu de travail, pour préparer, sous forme écrite s'il y a lieu, des instructions à l'intention des travailleurs;
- d) assurer aux travailleurs une formation continue au sujet des pratiques et des procédures à suivre pour la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

### *Coopération*

#### *Article 16*

En s'acquittant des responsabilités qui leur incombent, les employeurs doivent coopérer aussi étroitement que possible avec les travailleurs ou leurs représentants en ce qui concerne la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

## Partie V. Devoirs des travailleurs

### *Article 17*

1. Les travailleurs doivent collaborer aussi étroitement que possible avec leurs employeurs dans l'exécution des responsabilités qui incombent à ces derniers et respecter toutes les procédures et pratiques relatives à la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

2. Les travailleurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou de réduire au minimum pour eux-mêmes et les autres les risques liés à l'utilisation des produits chimiques au travail.

## Partie VI. Droits des travailleurs et de leurs représentants

### *Article 18*

1. Les travailleurs doivent avoir le droit de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé et devront le signaler sans délai à leur supérieur.

2. Les travailleurs qui s'écarterent d'un danger conformément aux dispositions du paragraphe précédent ou qui exercent tout autre droit au titre de la convention doivent être protégés contre des conséquences injustifiées.

3. Les travailleurs concernés et leurs représentants doivent avoir le droit d'obtenir:

- a) des informations sur l'identification des produits chimiques utilisés au travail, les propriétés dangereuses de ces produits, les mesures de précaution à prendre, l'éducation et la formation;
- b) l'information figurant sur les étiquettes et marquages;
- c) les fiches de données de sécurité;
- d) toute autre information devant être conservée aux termes de la présente convention.

4. Lorsque la divulgation de l'identification spécifique d'un composant d'un mélange chimique à un concurrent serait de nature à nuire aux activités de l'employeur, celui-ci peut, en fournissant l'information prévue au paragraphe 3, protéger cette identification par tout moyen agréé par l'autorité compétente, conformément à l'article 1 (2) b).

## Partie VII. Responsabilités des états exportateurs

### *Article 19*

Lorsque dans un Etat Membre exportateur l'utilisation de produits chimiques dangereux est totalement ou en partie interdite pour des raisons de sécurité et de santé au travail, cet Etat devra porter ce fait, ainsi que les raisons y relatives, à la connaissance de tout pays vers lequel il exporte.

## Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 77 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 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 à la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au 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 destinée à compléter la convention sur les produits chimiques, 1990,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les produits chimiques, 1990.

### I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention sur les produits chimiques, 1990 (ci-après dénommée la convention).

2. Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées au sujet des mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la recommandation.

3. L'autorité compétente devrait spécifier les catégories de travailleurs qui, pour des raisons de sécurité et de santé, ne sont pas autorisées à utiliser des produits chimiques déterminés ou qui ne sont autorisées à les utiliser que dans des conditions fixées conformément à la législation nationale.

4. Les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer également aux travailleurs indépendants que la législation pourrait déterminer.

5. Les dispositions spéciales établies par l'autorité compétente pour protéger les informations confidentielles conformément au paragraphe 2 b) de l'article 1 et au paragraphe 4 de l'article 18 de la convention, devraient:

- a) limiter la divulgation des informations confidentielles à ceux qui en ont besoin pour la sécurité et la santé des travailleurs;
- b) assurer que ceux qui obtiennent des informations confidentielles acceptent de les utiliser exclusivement afin de répondre à des besoins de sécurité et de santé au travail et de protéger cette confidentialité pour le reste;
- c) assurer que les informations confidentielles pertinentes puissent être divulguées immédiatement en cas d'urgence;
- d) prévoir des procédures pour examiner avec promptitude le bien-fondé de toute revendication confidentielle ainsi que le besoin auquel l'information retenue peut répondre lorsqu'il y a un désaccord quant à sa divulgation.

### II. Classification et mesures y relatives

#### *Classification*

6. Les critères de classification des produits chimiques établis en application de l'article 6, paragraphe 1, de la convention devraient se fonder sur les caractéristiques de ces produits, y compris:

- a) les propriétés toxicologiques, y compris les effets aigus et chroniques sur la santé affectant toute partie du corps;
- b) les caractéristiques chimiques ou physiques, y compris les propriétés inflammables, explosives, comburantes et celles susceptibles d'entraîner des réactions dangereuses;
- c) les propriétés corrosives et irritantes;

- d) les effets allergisants et sensibilisants;
- e) les effets cancérigènes;
- f) les effets tératogènes et mutagènes;
- g) les effets sur le système reproducteur.

7. (1) Dans la mesure où cela est raisonnable et pratique, l'autorité compétente devrait établir et mettre à jour périodiquement une liste consolidée des éléments et composés chimiques utilisés au travail ainsi que les informations pertinentes relatives à leurs dangers.

(2) Pour les éléments ou composés chimiques qui ne sont pas encore inscrits sur la liste consolidée, les fabricants ou importateurs, à moins d'en être exemptés, devraient, avant toute utilisation au travail, être tenus de communiquer à l'autorité compétente, de manière compatible avec le souci de protéger les informations confidentielles conformément au paragraphe 2 b) de l'article 1 de la convention, les informations nécessaires à la tenue à jour de la liste.

### *Étiquetage et marquage*

8. (1) Les prescriptions relatives à l'étiquetage et au marquage des produits chimiques établies conformément à l'article 7 de la convention devraient être telles qu'elles permettent aux personnes qui manipulent ou utilisent des produits chimiques de les reconnaître et de les distinguer à la réception et lors de leur utilisation, afin d'assurer la sécurité de cette utilisation.

(2) Conformément aux systèmes nationaux ou internationaux existants, les prescriptions relatives à l'étiquetage des produits chimiques dangereux devraient porter sur:

- a) les renseignements qui doivent figurer sur l'étiquette, y compris et lorsque cela est approprié:
  - i) les dénominations commerciales;
  - ii) l'identification du produit chimique;
  - iii) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du fournisseur;
  - iv) les symboles de danger;
  - v) la nature des risques particuliers liés à l'utilisation du produit chimique;
  - vi) les précautions de sécurité;
  - vii) l'identification du lot;
  - viii) l'indication qu'une fiche de données de sécurité fournissant des informations complémentaires est disponible auprès de l'employeur;
  - ix) la classification attribuée conformément au système établi par l'autorité compétente;
- b) la lisibilité, la durabilité et la taille de l'étiquette;
- c) l'uniformité des étiquettes et des symboles, y compris les couleurs utilisées.

(3) L'étiquette devrait être facilement compréhensible pour les travailleurs.

(4) Dans le cas de produits chimiques autres que ceux visés au sous-paragraphe (2) ci-dessus, le marquage pourra être limité à l'identification du produit chimique.

9. Lorsqu'il n'est pas possible d'étiqueter ou de marquer les produits chimiques en raison de la taille du récipient ou de la nature de l'emballage, d'autres moyens efficaces de reconnaître les produits chimiques devraient être utilisés, par exemple des étiquettes mobiles ou des notices d'accompagnement. Toutefois, tous les récipients qui contiennent des produits chimiques dangereux devraient porter des indications ou des symboles appropriés sur les dangers de ces produits.

### *Fiches de données de sécurité*

10. (1) Les critères pour la préparation des fiches de données de sécurité relatives aux produits chimiques dangereux devraient garantir que ces fiches contiennent les renseignements essentiels portant, en particulier, lorsque cela est applicable, sur les rubriques suivantes:

- a) identification du produit chimique et de la société (y compris la dénomination commerciale ou usuelle du produit et les renseignements concernant le fournisseur ou le fabricant);
- b) composition/information sur les composants (de manière à les identifier clairement, aux fins d'une évaluation de leurs dangers);
- c) identification des dangers;

- d) premiers secours;
- e) mesures à prendre en cas d'incendie;
- f) mesures à prendre en cas de dégagements ou déversements accidentels;
- g) manipulation et stockage;
- h) contrôle de l'exposition/la protection individuelle (y compris les méthodes éventuelles de surveillance de l'exposition sur le lieu de travail);
- i) propriétés physiques et chimiques;
- j) stabilité et réactivité;
- k) données toxicologiques (y compris les voies éventuelles de pénétration dans l'organisme et la possibilité de synergie avec d'autres produits chimiques ou dangers au travail);
- l) données écologiques;
- m) données sur l'élimination du produit;
- n) informations sur le transport;
- o) informations sur la réglementation;
- p) autres informations (y compris la date de préparation de la fiche de données de sécurité).

(2) Les noms et les concentrations des composants définis à l'alinéa b) du sous-paragraphe (1) ci-dessus peuvent être omis de la fiche de données de sécurité lorsqu'ils constituent une information confidentielle, conformément à l'alinéa 2 b) de l'article 1 de la convention. Conformément au paragraphe 5 de la présente recommandation, l'information devrait être divulguée, sur demande et par écrit, à l'autorité compétente, aux employeurs, aux travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés qui acceptent d'utiliser l'information exclusivement dans le but de protéger la sécurité et la santé des travailleurs et de ne pas la divulguer à d'autres fins.

### III. Responsabilités des employeurs

#### *Surveillance de l'exposition*

11. (1) Lorsque des travailleurs sont exposés à des produits chimiques dangereux, l'employeur devrait être tenu:

- a) de limiter l'exposition à de tels produits de manière à protéger la santé des travailleurs;
- b) d'évaluer, surveiller et consigner, selon ce qui est nécessaire, la concentration des produits chimiques dans l'atmosphère des lieux de travail.

(2) Les travailleurs et leurs représentants et l'autorité compétente devraient avoir accès aux données consignées.

(3) Les employeurs devraient conserver les données prévues dans ce paragraphe pendant une période déterminée par l'autorité compétente.

#### *Contrôle opérationnel sur le lieu de travail*

12. (1) Des mesures devraient être prises par les employeurs pour protéger les travailleurs contre les dangers liés à l'utilisation de produits chimiques au travail; elles devraient être fondées sur les critères établis conformément aux paragraphes 13 à 16 ci-après.

(2) Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait, sans faire de discrimination, prendre des mesures de sécurité en vue de prévenir et contrôler les risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle aux produits chimiques dangereux, et en vue de protéger les travailleurs contre ces risques dans tous ses établissements, quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.

13. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères de sécurité soient établis pour l'utilisation des produits chimiques dangereux, y compris des dispositions concernant, lorsque cela est applicable:

- a) le risque de maladies aiguës ou chroniques dues à la pénétration dans l'organisme par inhalation, absorption percutanée ou ingestion;
- b) le risque de lésions ou de maladies en cas de contact cutané ou oculaire;

- c) le risque de lésions en cas d'incendie, d'explosion ou d'autres événements résultant de leurs propriétés physiques ou de leur réactivité chimique;
- d) les précautions à prendre:
  - i) en choisissant les produits chimiques qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques;
  - ii) en choisissant des procédés, une technologie et des installations qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques;
  - iii) en appliquant et en maintenant de façon adéquate des mesures de prévention technique;
  - iv) en adoptant des systèmes et pratiques de travail qui éliminent ou réduisent au minimum de tels risques;
  - v) en adoptant des mesures adéquates d'hygiène individuelle et en fournissant des lieux d'aisances adéquats;
  - vi) en fournissant, en entretenant et en utilisant l'équipement et les vêtements de protection individuelle appropriés sans aucun coût pour le travailleur lorsque les mesures précitées ne se sont pas avérées suffisantes pour éliminer de tels risques;
  - vii) en ayant recours à des panneaux et à des signalisations;
  - viii) en se préparant de manière adéquate à faire face aux cas d'urgence.

14. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères de sécurité soient établis pour le stockage des produits chimiques dangereux, y compris des dispositions concernant, lorsque cela est applicable:

- a) la compatibilité et l'entreposage séparé des produits chimiques en stock;
- b) les propriétés et la quantité de produits chimiques à stocker;
- c) la sécurité et l'emplacement des entrepôts et les moyens d'accès à ceux-ci;
- d) la fabrication, la nature et l'intégrité des récipients de stockage;
- e) le chargement et le déchargement des récipients de stockage;
- f) les prescriptions relatives à l'étiquetage et au réétiquetage;
- g) les précautions à prendre pour prévenir les émissions accidentelles, les incendies, les explosions et la réactivité chimique;
- h) la température, l'humidité et la ventilation;
- i) les précautions à prendre et les procédures à suivre en cas de déversements;
- j) les procédures d'urgence;
- k) les altérations physiques et chimiques possibles des produits chimiques en stock.

15. L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères compatibles avec la réglementation nationale ou internationale sur le transport soient établis pour la sécurité des travailleurs chargés du transport de produits chimiques dangereux et comprennent des dispositions concernant, lorsque cela est applicable:

- a) les propriétés et la quantité des produits chimiques transportés;
- b) la nature, l'intégrité et la protection des emballages et récipients utilisés pour le transport, y compris les pipelines;
- c) les caractéristiques du véhicule utilisé pour le transport;
- d) l'itinéraire à emprunter;
- e) la formation et les qualifications des travailleurs chargés du transport;
- f) les prescriptions d'étiquetage;
- g) les opérations de chargement et de déchargement;
- h) les procédures à appliquer en cas de déversements.

16. (1) L'autorité compétente devrait veiller à ce que des critères compatibles avec la réglementation nationale ou internationale concernant l'élimination des déchets dangereux soient établis pour les procédures à suivre lors de l'élimination et du traitement de produits chimiques dangereux et de déchets dangereux en vue de garantir la sécurité des travailleurs.

(2) Ces critères devraient comprendre des dispositions concernant, lorsque cela est applicable:

- a) la méthode d'identification des déchets;
- b) la manipulation de récipients pollués;



- c) l'identification, la fabrication, la nature, l'intégrité et la protection des récipients contenant des déchets;
- d) les incidences sur le milieu de travail;
- e) la délimitation des zones d'élimination;
- f) la fourniture, l'entretien et l'utilisation d'équipement et de vêtements de protection individuelle;
- g) les méthodes d'élimination ou de traitement.

17. Les critères pour l'utilisation des produits chimiques au travail établis conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation devraient être aussi compatibles que possible avec la protection du public et de l'environnement ainsi que tous critères établis à cette fin.

#### *Surveillance médicale*

18. (1) L'employeur ou l'institution compétente en vertu de la législation et de la pratique nationales devrait être tenu de prendre des dispositions selon une méthode conforme à la législation et à la pratique nationales en vue de la surveillance médicale des travailleurs lorsque c'est nécessaire:

- a) pour l'évaluation de l'état de santé des travailleurs au regard des risques résultant de l'exposition aux produits chimiques;
- b) pour le diagnostic des maladies et lésions liées au travail qui résultent de l'exposition aux produits chimiques dangereux.

(2) Lorsque les résultats des tests ou investigations médicales révèlent l'existence d'effets cliniques ou précliniques, des mesures devraient être prises afin de prévenir ou de réduire l'exposition des travailleurs intéressés et d'empêcher une plus grande détérioration de leur santé.

(3) Les résultats des examens médicaux devraient être utilisés pour déterminer l'état de santé en rapport avec l'exposition aux produits chimiques; ils ne devraient pas être utilisés à des fins discriminatoires à l'encontre du travailleur.

(4) Les dossiers relatifs à la surveillance médicale des travailleurs devraient être conservés pendant une période et par des personnes déterminées par l'autorité compétente.

(5) Les travailleurs devraient, en personne ou par l'intermédiaire de leur médecin personnel, avoir accès à leurs propres dossiers médicaux.

(6) La confidentialité des dossiers médicaux personnels devrait être respectée selon les principes généralement acceptés de l'éthique médicale.

(7) Les résultats des examens médicaux devraient être clairement expliqués aux travailleurs concernés.

(8) Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir accès aux études faites à partir des dossiers médicaux, si les travailleurs ne peuvent pas y être identifiés individuellement.

(9) Les résultats contenus dans les dossiers médicaux devraient être mis à disposition pour préparer des statistiques de santé et des études épidémiologiques appropriées, à condition que l'anonymat soit sauvegardé, lorsque cela pourra aider à identifier et contrôler les maladies professionnelles.

#### *Premiers secours et urgences*

19. Conformément aux prescriptions établies par l'autorité compétente, l'employeur devrait être tenu de prévoir des procédures, y compris des moyens d'administrer les premiers secours, pour parer aux urgences et aux accidents qui résultent de l'utilisation de produits chimiques dangereux au travail, et de veiller à ce que les travailleurs soient formés à l'application de ces procédures.

### **IV. Coopération**

20. Les employeurs et les travailleurs et leurs représentants devraient coopérer aussi étroitement que possible à l'application des mesures prescrites conformément à la recommandation.

21. Les travailleurs devraient être tenus:

- a) de prendre soin, autant que cela est possible, de leur propre sécurité et santé et de la sécurité et de la santé d'autres personnes qui peuvent être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail, selon leur formation et les instructions données par leur employeur;
- b) d'utiliser correctement tous les moyens mis à leur disposition pour leur protection ou celle d'autrui;

*c)* de signaler sans délai à leur supérieur toute situation susceptible à leur avis de présenter un risque et à laquelle ils ne sont pas en mesure de faire face convenablement eux-mêmes.

22. La publicité concernant les produits chimiques dangereux destinés à être utilisés au travail devrait attirer l'attention sur les dangers qu'ils présentent et la nécessité de prendre des précautions.

23. Tout fournisseur devrait, sur demande, mettre à la disposition des employeurs toute information disponible et nécessaire pour l'évaluation de tous dangers inhabituels susceptibles de résulter d'une utilisation particulière d'un produit chimique au travail.

## V. Droits des travailleurs

24. (1) Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit:

- a)* d'obtenir de l'employeur les fiches de données de sécurité et autres renseignements leur permettant de prendre, en coopération avec l'employeur, les précautions adéquates pour protéger les travailleurs contre les risques éventuels que comporte l'utilisation des produits chimiques dangereux au travail;
- b)* de demander à l'employeur ou à l'autorité compétente d'effectuer une enquête sur les risques éventuels que comporte l'utilisation des produits chimiques au travail, et d'y participer.

(2) Lorsque les renseignements demandés sont de caractère confidentiel, conformément à l'alinéa *b)* du paragraphe 2 de l'article 1 et du paragraphe 4 de l'article 18 de la convention, l'employeur peut demander aux travailleurs, ou à leurs représentants, de limiter leur utilisation à l'évaluation et à la prévention des risques éventuels résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail, et de prendre des dispositions raisonnables pour que ces informations ne soient pas divulguées à des concurrents potentiels.

(3) Conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les entreprises multinationales devraient, sur demande, mettre à la disposition des travailleurs concernés, des représentants des travailleurs, de l'autorité compétente et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans tous les pays où elles exercent une activité, des informations sur les normes et les procédures relatives à l'utilisation des produits chimiques dangereux pertinentes pour leurs activités locales, et qu'elles respectent dans d'autres pays.

25. (1) Les travailleurs devraient avoir le droit:

- a)* de signaler à leurs représentants, à leur employeur ou à l'autorité compétente, les dangers éventuels liés à l'utilisation des produits chimiques au travail;
- b)* de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques, lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé, et devraient le signaler sans délai à leur supérieur;
- c)* dans le cas d'un état de santé tel qu'une sensibilisation à des produits chimiques ayant pour résultat d'accroître pour le travailleur le danger résultant d'un produit chimique dangereux, d'obtenir un travail de remplacement n'entraînant pas l'utilisation de ce produit, si un tel travail est disponible et que le travailleur possède les qualifications requises ou qu'il peut être raisonnablement formé pour l'occuper;
- d)* d'obtenir une compensation si dans le cas visé à l'alinéa qui précède il perd son emploi;
- e)* à un traitement médical adéquat et à une réparation pour les lésions et les maladies résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail.

(2) Les travailleurs qui s'écarteront du danger conformément aux dispositions de l'alinéa *b)* du sous-paragraphe (1) qui précède, ou qui exercent l'un de leurs droits en vertu de cette recommandation, devraient être protégés contre des conséquences injustifiées.

(3) Lorsque les travailleurs se sont écartés du danger, conformément aux dispositions de l'alinéa *b)* du sous-paragraphe (1) qui précède, l'employeur devrait immédiatement conduire une enquête sur le risque, en coopération avec les travailleurs et leurs représentants, et prendre toutes mesures nécessaires pour y remédier.

(4) En cas de grossesse ou d'allaitement, les travailleuses devraient avoir droit à un travail de remplacement n'entraînant pas l'exposition à des produits chimiques dangereux pour la santé de l'enfant à naître ou du nourrisson, ou leur utilisation, si un tel travail est disponible, ainsi que le droit de retourner à leur poste précédent au moment approprié.

26. Les travailleurs devraient recevoir:

- a) des informations sur la classification et l'étiquetage des produits chimiques et sur les fiches de données de sécurité selon des formes et dans des langues qu'ils puissent comprendre aisément;
- b) des informations sur les risques qui peuvent résulter de l'utilisation des produits chimiques dangereux au travail;
- c) des instructions écrites ou orales fondées sur les fiches de données de sécurité et, si cela est approprié, spécifiques au lieu de travail;
- d) une formation et, lorsque cela est nécessaire, un recyclage aux méthodes disponibles de prévention et de contrôle de ces risques, ainsi qu'aux méthodes qui permettent de s'en protéger, y compris des méthodes correctes de stockage, de transport et d'élimination des déchets ainsi que des mesures d'urgence et de premiers secours.

## Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	3 janvier 1997	Genève, 80 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1993)	18

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 1993 en sa quatre-vingtième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990, et soulignant la nécessité d'une démarche globale et cohérente;

Notant également le Recueil de directives pratiques sur la prévention des accidents industriels majeurs, publié par le BIT en 1991;

Tenant compte de la nécessité de veiller à ce que toutes les mesures appropriées soient prises pour:

- a) prévenir les accidents majeurs;
- b) réduire au minimum les risques d'accident majeur;
- c) réduire au minimum les effets de tels accidents;

Considérant les causes de ces accidents, notamment les défauts d'organisation, les facteurs humains, les défaillances de composants, les déviations par rapport aux conditions normales de fonctionnement, les événements extérieurs ainsi que les phénomènes naturels;

Se référant à la nécessité d'une coopération, au sein du Programme international sur la sécurité des produits chimiques, entre l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour l'environnement et l'Organisation mondiale de la santé, ainsi qu'avec d'autres organisations intergouvernementales concernées;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la prévention des accidents industriels majeurs, 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-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.

## Partie I. Champ d'application et définitions

### Article 1

1. La présente convention a pour objet la prévention des accidents majeurs mettant en jeu des produits chimiques dangereux et la limitation des conséquences de ces accidents.

2. La convention s'applique aux installations à risques d'accident majeur.

3. La convention ne s'applique pas:

- a) aux installations nucléaires et usines traitant des substances radioactives, à l'exception des aménagements de ces installations où sont traitées des substances non radioactives;
- b) aux installations militaires;
- c) au transport en dehors du site d'une installation autrement que par pipeline.

4. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ainsi que d'autres parties intéressées pouvant être touchées, exclure du champ d'application de la convention des installations ou branches d'activité économique où une protection équivalente est assurée.

### Article 2

Lorsque des problèmes particuliers d'une certaine importance se posent, de sorte qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre immédiatement l'ensemble des mesures de prévention et de protection prévues par la convention, le Membre devra, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ainsi qu'avec d'autres parties intéressées pouvant être touchées, établir des plans pour l'application desdites mesures par étapes et selon un calendrier fixé.

### Article 3

Aux fins de la convention:

- a) l'expression **produit dangereux** désigne un produit pur ou sous forme de mélange qui, du fait de propriétés chimiques, physiques ou toxicologiques, présente, seul ou en combinaison avec d'autres, un danger;
- b) l'expression **quantité seuil** désigne, pour chaque produit ou catégorie de produit dangereux, la quantité spécifiée par la législation nationale pour des conditions déterminées qui, si elle est dépassée, identifie une installation à risques d'accident majeur;
- c) l'expression **installation à risques d'accident majeur** désigne celle qui produit, transforme, manutentionne, utilise, élimine ou stocke, en permanence ou temporairement, un ou plusieurs produits ou catégories de produits dangereux en des quantités qui dépassent la quantité seuil;
- d) l'expression **accident majeur** désigne un événement soudain, tel qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure, dans le déroulement d'une activité au sein d'une installation à risques d'accident majeur, mettant en jeu un ou plusieurs produits dangereux et entraînant un danger grave, immédiat ou différé, pour les travailleurs, la population ou l'environnement;
- e) l'expression **rapport de sécurité** désigne un document écrit présentant des informations techniques, de gestion et de fonctionnement relatives aux dangers et risques que comporte une installation à risques d'accident majeur et à la maîtrise desdits dangers et risques, et justifiant les mesures prises pour la sécurité de l'installation;
- f) le terme **quasi-accident** désigne tout événement soudain mettant en jeu un ou plusieurs produits dangereux qui, en l'absence d'effets, d'actions ou de systèmes d'atténuation, aurait pu aboutir à un accident majeur.

## Partie II. Principes généraux

### *Article 4*

1. Tout Membre doit, eu égard à la législation, aux conditions et aux pratiques nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ainsi qu'avec d'autres parties intéressées pouvant être touchées, formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale cohérente relative à la protection des travailleurs, de la population et de l'environnement contre les risques d'accident majeur.

2. Cette politique doit être mise en œuvre par des mesures de prévention et de protection pour les installations à risques d'accident majeur et, dans la mesure où cela est réalisable, doit promouvoir l'utilisation des meilleures techniques de sécurité disponibles.

### *Article 5*

1. L'autorité compétente ou un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et d'autres parties intéressées pouvant être touchées, établir un système permettant d'identifier les installations à risques d'accident majeur telles que définies à l'article 3 c) sur la base d'une liste de produits dangereux ou de catégories de produits dangereux, ou des deux, avec leurs quantités seuils respectives, conformément à la législation nationale ou aux normes internationales.

2. Le système mentionné au paragraphe 1 ci-dessus doit être revu et mis à jour régulièrement.

### *Article 6*

Après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, l'autorité compétente doit prendre des dispositions spéciales afin de protéger les informations confidentielles qui lui sont transmises ou fournies conformément à l'un quelconque des articles 8, 12, 13 ou 14, dont la divulgation serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que cette disposition n'entraîne pas de risque sérieux pour les travailleurs, la population ou l'environnement.

## Partie III. Responsabilités des employeurs

### *Identification*

#### *Article 7*

Les employeurs doivent identifier toute installation à risques d'accident majeur dont ils ont le contrôle, sur la base du système visé à l'article 5.

### *Notification*

#### *Article 8*

1. Les employeurs doivent notifier à l'autorité compétente toute installation à risques d'accident majeur qu'ils auront identifiée:

- a) selon un calendrier fixé dans le cas d'une installation existante;
- b) avant sa mise en service dans le cas d'une nouvelle installation.

2. La fermeture définitive d'une installation à risques d'accident majeur doit également faire l'objet d'une notification préalable à l'autorité compétente par les employeurs.

### *Dispositions à prendre au niveau de l'installation*

#### *Article 9*

Pour toute installation à risques d'accident majeur, les employeurs doivent instituer et entretenir un système documenté de prévention et de protection de ces risques comportant:

- a) l'identification et l'analyse des dangers ainsi que l'évaluation des risques, y compris la prise en considération des interactions possibles entre les produits;
- b) des mesures techniques portant notamment sur la conception, les systèmes de sécurité, la construction, le choix de produits chimiques, le fonctionnement, l'entretien et l'inspection systématique de l'installation;
- c) des mesures d'organisation portant notamment sur la formation et l'instruction du personnel, la fourniture d'équipement pour assurer sa sécurité, le niveau des effectifs, les horaires de travail, la répartition des responsabilités ainsi que le contrôle des entreprises extérieures et des travailleurs temporaires opérant sur le site de l'installation;
- d) des plans et procédures d'urgence comportant notamment:
  - i) l'élaboration de plans et de procédures d'urgence efficaces, y compris des procédures médicales d'urgence, à appliquer sur site en cas d'accident majeur ou de menace d'un tel accident, la vérification et l'évaluation périodiques de l'efficacité desdits plans et procédures et leur révision lorsque cela est nécessaire;
  - ii) la fourniture d'informations sur les accidents possibles et les plans d'intervention sur site aux autorités et aux organes chargés d'établir les plans et les procédures d'intervention visant à protéger la population et l'environnement en dehors du site de l'installation;
  - iii) toutes consultations nécessaires avec ces autorités et organes;
- e) des mesures visant à limiter les conséquences d'un accident majeur;
- f) la consultation avec les travailleurs et leurs représentants;
- g) des dispositions visant à améliorer le système, y compris des mesures pour rassembler des informations et analyser les accidents et les quasi-accidents. Les enseignements qui en sont tirés doivent être discutés avec les travailleurs et leurs représentants, et doivent être consignés, conformément à la législation et à la pratique nationale.

### *Rapport de sécurité*

#### *Article 10*

1. Les employeurs doivent établir un rapport de sécurité conçu selon les prescriptions de l'article 9.

2. Le rapport doit être établi:

- a) pour les installations à risques d'accident majeur existantes, dans le délai suivant la notification qui sera prescrit par la législation nationale;
- b) pour toute nouvelle installation à risques d'accident majeur, avant sa mise en service.

#### *Article 11*

Les employeurs doivent réviser, mettre à jour et modifier le rapport de sécurité:

- a) en cas de modification exerçant une influence significative sur le niveau de sécurité dans l'installation ou ses procédés, ou dans les quantités de produits dangereux présentes;
- b) lorsque le progrès dans les connaissances techniques ou dans l'évaluation des dangers le justifie;
- c) aux intervalles qui seront prescrits par la législation nationale;
- d) à la demande de l'autorité compétente.

#### *Article 12*

Les employeurs doivent transmettre à l'autorité compétente, ou mettre à sa disposition, les rapports de sécurité visés aux articles 10 et 11.

*Article 13*

Dès qu'un accident majeur se produit, les employeurs doivent en informer l'autorité compétente et les autres instances désignées à cet effet.

*Article 14*

1. Après un accident majeur, et dans un délai préétabli, les employeurs doivent présenter à l'autorité compétente un rapport détaillé contenant une analyse des causes de cet accident et indiquant ses conséquences immédiates sur le site, ainsi que toute mesure prise pour en atténuer les effets.

2. Le rapport doit inclure des recommandations détaillées sur les mesures à prendre pour éviter que l'accident ne se reproduise.

**Partie IV. Responsabilités des autorités compétentes***Plans d'urgence hors site**Article 15*

En tenant compte des informations fournies par l'employeur, l'autorité compétente doit faire en sorte que des plans et procédures d'urgence comportant des dispositions en vue de protéger la population et l'environnement en dehors du site de chaque installation à risques d'accident majeur soient établis, mis à jour à des intervalles appropriés, et coordonnés avec les autorités et instances concernées.

*Article 16*

L'autorité compétente doit faire en sorte que:

- a) des informations sur les mesures de sécurité à prendre et la conduite à suivre en cas d'accident majeur soient diffusées auprès des populations susceptibles d'être affectées par un accident majeur, sans qu'elles aient à le demander, et que ces informations soient mises à jour et rediffusées à intervalles appropriés;
- b) en cas d'accident majeur, l'alerte soit donnée dès que possible;
- c) lorsque les conséquences d'un accident majeur pourraient dépasser les frontières, les informations requises aux alinéas a) et b) ci-dessus soient fournies aux Etats concernés, afin de contribuer aux mesures de coopération et de coordination.

*Implantation des installations à risques d'accident majeur**Article 17*

L'autorité compétente doit élaborer une politique globale d'implantation prévoyant une séparation convenable entre les installations à risques d'accidents majeur projetées et les zones résidentielles, les zones de travail ainsi que les équipements publics et, dans le cas d'installations existantes, toutes mesures convenables. Cette politique doit s'inspirer des principes généraux énoncés dans la partie II de la convention.

*Inspection**Article 18*

1. L'autorité compétente doit disposer d'un personnel dûment qualifié, formé et compétent, s'appuyant sur suffisamment de moyens, de techniciens et de spécialistes pour inspecter, enquêter, fournir une évaluation et des conseils sur les questions traitées dans la convention et assurer le respect de la législation nationale.

2. Des représentants de l'employeur et des travailleurs d'une installation à risques d'accident majeur devront avoir la possibilité d'accompagner les inspecteurs lorsqu'ils contrôlent l'application des mesures prescrites en vertu de la présente convention à moins que ceux-ci n'estiment, à la lumière des directives générales de l'autorité compétente, que cela risque de porter préjudice à l'efficacité de leur contrôle.

#### *Article 19*

L'autorité compétente doit avoir le droit de suspendre toute opération qui présente une menace imminente d'accident majeur.

### **Partie V. Droits et obligations des travailleurs et de leurs représentants**

#### *Article 20*

Dans une installation à risques d'accident majeur, les travailleurs et leurs représentants doivent être consultés, selon des procédures appropriées de coopération, afin d'établir un système de travail sûr. En particulier, les travailleurs et leurs représentants doivent:

- a) être informés de manière suffisante et appropriée des dangers liés à cette installation et de leurs conséquences possibles;
- b) être informés de toutes instructions ou recommandations émanant de l'autorité compétente;
- c) être consultés lors de l'élaboration des documents suivants et y avoir accès:
  - i) rapport de sécurité;
  - ii) plans et procédures d'urgence;
  - iii) rapports sur les accidents;
- d) recevoir régulièrement des instructions et une formation sur les pratiques et procédures pour la prévention des accidents majeurs et la maîtrise des événements susceptibles de conduire à de tels accidents ainsi que sur les procédures d'urgence à suivre en cas d'accident majeur;
- e) dans les limites de leur fonction et sans que cela puisse être retenu d'aucune manière à leur détriment, prendre des mesures correctives et, si nécessaire, interrompre l'activité lorsque, sur la base de leur formation et de leur expérience, ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un danger imminent d'accident majeur, et en informer leur supérieur ou, selon le cas, déclencher l'alarme avant ou aussitôt que possible après avoir pris lesdites mesures;
- f) discuter avec l'employeur de tout danger potentiel qu'ils considèrent susceptible de causer un accident majeur et avoir le droit de notifier ces dangers à l'autorité compétente.

#### *Article 21*

Les travailleurs employés sur le site d'une installation à risques d'accident majeur doivent:

- a) se conformer à toutes les pratiques et procédures se rapportant à la prévention des accidents majeurs et à la maîtrise des événements susceptibles de conduire à de tels accidents;
- b) se conformer à toutes les procédures d'urgence au cas où un accident majeur viendrait à se produire.

### **Partie VI. Responsabilité des états exportateurs**

#### *Article 22*

Lorsque, dans un Etat Membre exportateur, l'utilisation de produits, technologies ou procédés dangereux est interdite en tant que source potentielle d'accident majeur, cet Etat devra mettre à la disposition de tout pays importateur les informations relatives à cette interdiction ainsi qu'aux raisons qui l'ont motivée.



## Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 80 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1993)

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 1993 en sa 80<sup>e</sup> session;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter la convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-treize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 (ci-après dénommée la convention).

2. (1) L'Organisation internationale du Travail, en collaboration avec d'autres organisations internationales concernées, intergouvernementales ou non gouvernementales, devrait prendre des dispositions en vue d'échanger, sur le plan international, des informations relatives:

- a) aux bonnes pratiques de sécurité dans les installations à risques d'accident majeur, y compris la gestion de la sécurité et la sécurité des procédés;
- b) aux accidents majeurs;
- c) aux enseignements tirés des quasi-accidents;
- d) aux technologies et procédés qui sont interdits pour des motifs de sécurité et de santé;
- e) à l'organisation et aux techniques médicales destinées à faire face aux conséquences d'un accident majeur;
- f) aux mécanismes et procédures utilisés par les autorités compétentes pour assurer l'application de la convention et de cette recommandation.

(2) Les Membres devraient, dans la mesure du possible, communiquer au Bureau international du Travail des informations au sujet des questions traitées au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

3. La politique nationale prévue par la convention ainsi que la législation nationale ou d'autres mesures visant à lui donner effet devraient s'inspirer, en tant que de besoin, du Recueil de directives pratiques sur la prévention des accidents industriels majeurs, publié par le BIT en 1991.

4. Les Membres devraient élaborer des politiques visant à faire face aux risques et dangers d'accident majeur, et à leurs conséquences, dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la convention aux termes de son article 1 (3).

5. Reconnaissant qu'un accident majeur pourrait avoir des conséquences graves du fait de ses répercussions sur la vie humaine et l'environnement, les Membres devraient encourager la création de systèmes destinés à dédommager les travailleurs dès que possible après l'événement, et à faire face de manière adéquate aux effets de cet accident sur la population et l'environnement.

6. Conformément à la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait, sans faire de discrimination, prendre des mesures de sécurité en vue de prévenir les accidents majeurs et maîtriser les événements susceptibles de conduire à de tels accidents, et en vue de protéger les travailleurs de tous ses établissements quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.

## Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	31 août 1923	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (19 novembre 1921)	63

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 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de l'emploi de la céruse dans la peinture, question formant le sixième point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la céruse (peinture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale 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 interdire, sous réserve des dérogations prévues à l'article 2, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments, à l'exception des gares de chemins de fer et des établissements industriels dans lesquels l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments est déclaré nécessaire par les autorités compétentes, après consultation des organisations patronales et ouvrières.

2. L'emploi de pigments blancs contenant au maximum 2 pour cent de plomb, exprimé en plomb métal, reste néanmoins autorisé.

### *Article 2*

1. Les dispositions de l'article 1 ne seront applicables ni à la peinture décorative ni aux travaux de filage et de rechampissage.

2. Chaque gouvernement déterminera la ligne de démarcation entre les différents genres de peinture et réglementera l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments en vue de ces travaux, conformément aux dispositions des articles 5, 6 et 7 de la présente convention.

### *Article 3*

1. Il est interdit d'employer les jeunes gens de moins de dix-huit ans et les femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.

2. Les autorités compétentes ont le droit, après consultation des organisations patronales et ouvrières, de permettre que les apprentis de la peinture soient employés pour leur éducation professionnelle aux travaux interdits au paragraphe précédent.

### *Article 4*

Les interdictions prévues aux articles 1 et 3 entreront en vigueur six ans après la date de clôture de la troisième session de la Conférence internationale du Travail.

*Article 5*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à réglementer, sur la base des principes suivants, l'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux pour lesquels cet emploi n'est pas interdit:

## I.

- a) La céruse, le sulfate de plomb ou les produits contenant ces pigments ne peuvent être manipulés dans les travaux de peinture que sous forme de pâte ou de peinture prête à l'emploi;
- b) des mesures seront prises pour écarter le danger provenant de l'application de la peinture par pulvérisation;
- c) des mesures seront prises, toutes les fois que cela sera possible, en vue d'écarter le danger des poussières provoquées par le ponçage et le grattage à sec.

## II.

- a) Des dispositions seront prises afin que les ouvriers peintres puissent prendre tous soins de propreté nécessaires au cours et à l'issue du travail;
- b) des vêtements de travail devront être portés par les ouvriers peintres pendant toute la durée du travail;
- c) des dispositions appropriées seront prévues pour éviter que les vêtements quittés pendant le travail soient souillés par les matériaux employés pour la peinture.

## III.

- a) Les cas de saturnisme et les cas présumés de saturnisme feront l'objet d'une déclaration et d'une vérification médicale ultérieure par un médecin désigné par l'autorité compétente;
- b) l'autorité compétente pourra exiger un examen médical des travailleurs lorsqu'elle l'estimera nécessaire.

IV. Des instructions relatives aux précautions spéciales d'hygiène concernant leur profession seront distribuées aux ouvriers peintres.

*Article 6*

En vue d'assurer le respect de la réglementation prévue aux articles précédents, l'autorité compétente prendra toutes mesures qu'elle jugera nécessaires, après avoir consulté les organisations patronales et ouvrières intéressées.

*Article 7*

Des statistiques relatives au saturnisme chez les ouvriers peintres seront établies:

- a) pour la morbidité, au moyen de la déclaration et de la vérification de tous les cas de saturnisme;
- b) pour la mortalité, suivant une méthode approuvée par le service officiel de statistique dans chaque pays.

## Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	21 avril 1965	Genève, 47 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1963)	52

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 1963, en sa quarante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de la vente, de la location et de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés, 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-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-trois, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection des machines, 1963:

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. Toutes les machines, neuves ou d'occasion, mues par une force autre que la force humaine sont considérées comme des machines aux fins de l'application de la présente convention.

2. L'autorité compétente dans chaque pays déterminera si et dans quelle mesure des machines, neuves ou d'occasion, mues par la force humaine présentent des dangers pour l'intégrité physique des travailleurs et doivent être considérées comme des machines aux fins d'application de la présente convention. Ces décisions seront prises après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées. L'initiative de la consultation peut être prise par l'une quelconque de ces organisations.

3. Les dispositions de la présente convention:

- a) ne s'appliquent aux véhicules routiers ou se déplaçant sur rails, lorsqu'ils sont en mouvement, que dans la mesure où la sécurité du personnel de conduite est en cause;
- b) ne s'appliquent aux machines agricoles mobiles que dans la mesure où la sécurité des travailleurs dont l'emploi est en rapport avec ces machines est en cause.

### Partie II. Vente, location, cession à tout autre titre et exposition

#### *Article 2*

1. La vente et la location de machines dont les éléments dangereux, spécifiés aux paragraphes 3 et 4 du présent article, sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés, doivent être interdites par la législation nationale ou empêchées par d'autres mesures tout aussi efficaces.

2. La cession à tout autre titre et l'exposition de machines dont les éléments dangereux, spécifiés aux paragraphes 3 et 4 du présent article, sont dépourvus de dispositifs de protection appropriés, doivent, dans la mesure déterminée par l'autorité compétente, être interdites par la législation nationale ou empêchées par d'autres mesures tout aussi efficaces. Toutefois, l'enlèvement provisoire, pendant l'exposition d'une machine, des dispositifs de protection, aux fins de démonstration, ne sera pas considéré comme une infraction à la présente disposition, à condition que les précautions appropriées soient prises pour protéger les personnes contre tout risque.

3. Tous les boulons, vis d'arrêt et clavettes, ainsi que telles autres pièces, formant saillie sur les parties mobiles des machines, qui seraient susceptibles également de présenter des dangers pour les personnes entrant en contact avec ces pièces – lorsque celles-ci sont en mouvement – et qui seraient désignées par l'autorité compétente, doivent être conçus, noyés ou protégés de façon à prévenir ces dangers.

4. Tous les volants, engrenages, cônes ou cylindres de friction, cames, poulies, courroies, chaînes, pignons, vis sans fin, bielles et coulisseaux, ainsi que les arbres (y compris leurs extrémités) et autres organes de transmission qui seraient susceptibles également de présenter des dangers pour les personnes entrant en contact avec ces éléments – lorsque ceux-ci sont en mouvement – et qui seraient désignés par l'autorité compétente, doivent être conçus ou protégés de façon à prévenir ces dangers. Les commandes des machines doivent être conçues ou protégées de façon à prévenir tout danger.

#### *Article 3*

1. Les dispositions de l'article 2 ne s'appliquent pas aux machines ou à leurs éléments dangereux spécifiés audit article qui:

- a) offrent, du fait de leur construction, une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés;
- b) sont destinés à être installés ou placés de manière que, du fait de leur installation ou de leur emplacement, ils offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

2. Des machines construites de telle façon que les conditions prévues aux paragraphes 3 et 4 de l'article 2 ne seraient pas pleinement remplies pendant les opérations d'entretien, de graissage, de changement des parties travaillantes et de réglage – à condition toutefois que ces opérations puissent être effectuées conformément aux normes usuelles de sécurité – ne seront pas, de ce simple fait, visées par l'interdiction de vente, de location, de cession à tout autre titre ou d'exposition, prévue aux paragraphes 1 et 2 dudit article.

3. Les dispositions de l'article 2 ne font pas obstacle à la vente ni à la cession à tout autre titre de machines pour les entreposer, les mettre au rebut ou les remettre en état. Toutefois, ces machines ne doivent pas être vendues, louées, cédées à tout autre titre ou exposées, après leur entreposage ou leur remise en état, à moins qu'elles ne remplissent les conditions prévues à l'article 2.

#### *Article 4*

L'obligation d'appliquer les dispositions de l'article 2 doit incomber au vendeur, au loueur, à la personne qui cède la machine à tout autre titre ou à l'exposant, ainsi que, dans les cas appropriés, conformément à la législation nationale, à leurs mandataires respectifs. Le fabricant qui vend, loue, cède à tout autre titre ou expose des machines aura la même obligation.

#### *Article 5*

1. Tout Membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions de l'article 2.
2. Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire, qui ne peut dépasser trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre intéressé, doivent être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures tout aussi efficaces.
3. Aux fins de l'application du présent article, l'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, ainsi que, le cas échéant, les organisations de fabricants.

### Partie III. Utilisation

#### *Article 6*

1. L'utilisation de machines dont l'un quelconque des éléments dangereux, y compris les parties travaillantes (zone d'opération), est dépourvu de dispositifs de protection appropriés, doit être interdite par la législation nationale ou empêchée par d'autres mesures tout aussi efficaces. Toutefois, lorsque cette interdiction ne peut être pleinement respectée sans empêcher l'utilisation de la machine, elle doit néanmoins s'appliquer dans toute la mesure où cette utilisation le permet.

2. Les machines doivent être protégées de façon que la réglementation et les normes nationales de sécurité et d'hygiène du travail soient respectées.

#### *Article 7*

L'obligation d'appliquer les dispositions de l'article 6 doit incomber à l'employeur.

#### *Article 8*

1. Les dispositions de l'article 6 ne s'appliquent pas aux machines ou aux éléments de machines qui, du fait de leur construction, de leur installation ou de leur emplacement, offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

2. Les dispositions de l'article 6 et de l'article 11 ne font pas obstacle aux opérations d'entretien, de graissage, de changement des parties travaillantes ou de réglage des machines ou éléments de machines, effectuées conformément aux normes usuelles de sécurité.

#### *Article 9*

1. Tout Membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions de l'article 6.

2. Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire, qui ne peut dépasser trois ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre intéressé, doivent être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures tout aussi efficaces.

3. Aux fins de l'application du présent article, l'autorité compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

#### *Article 10*

1. L'employeur doit prendre des mesures pour mettre les travailleurs au courant de la législation nationale concernant la protection des machines et doit les informer, de manière appropriée, des dangers résultant de l'utilisation des machines, ainsi que des précautions à prendre.

2. L'employeur doit établir et maintenir des conditions d'ambiance telles que les travailleurs affectés aux machines visées par la présente convention ne courent aucun danger.

#### *Article 11*

1. Aucun travailleur ne doit utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place. Il ne pourra être demandé à aucun travailleur d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

2. Aucun travailleur ne doit rendre inopérants les dispositifs de protection dont est pourvue la machine qu'il utilise. Les dispositifs de protection dont est pourvue une machine destinée à être utilisée par un travailleur ne doivent pas être rendus inopérants.

#### *Article 12*

La ratification de la présente convention n'affectera pas les droits qui découlent pour les travailleurs des législations nationales de sécurité sociale ou d'assurances sociales.

#### *Article 13*

Les dispositions de la présente partie de la convention qui ont trait aux obligations des employeurs et des travailleurs s'appliquent, si l'autorité compétente en décide ainsi et dans la mesure fixée par elle, aux travailleurs indépendants.

#### *Article 14*

Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme *employeur* désigne également, le cas échéant, le mandataire de l'employeur au sens où l'entend la législation nationale.

### **Partie IV. Mesures d'application**

#### *Article 15*

1. Toutes mesures nécessaires, y compris des mesures prévoyant des sanctions appropriées, doivent être prises en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application de ses dispositions, ou à vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

#### *Article 16*

Toute législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention doit être élaborée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que, le cas échéant, des organisations de fabricants.

### **Partie V. Champ d'application**

#### *Article 17*

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les secteurs d'activité économique, à moins que le Membre ratifiant la convention n'en restreigne l'application par une déclaration annexée à sa ratification.

2. Dans le cas d'une déclaration restreignant ainsi l'application des dispositions de la présente convention:

- a) les dispositions de la convention doivent s'appliquer au moins aux entreprises ou aux secteurs d'activité économique que l'autorité compétente, après consultation des services de l'inspection du travail et des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, considère comme utilisant des machines dans une mesure importante; l'initiative de la consultation peut être prise par l'une quelconque desdites organisations;
- b) le Membre doit indiquer, dans ses rapports à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, quels ont été les progrès réalisés en vue d'une plus large application des dispositions de la convention.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 ci-dessus peut, en tout temps, l'annuler totalement ou partiellement par une déclaration ultérieure.

## Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Genève, 47 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1963)

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 1963, en sa quarante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'interdiction de la vente, de la location et de l'utilisation des machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés, 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 la protection des machines, 1963,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-trois, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des machines, 1963.

### I. Fabrication, vente, location, cession à tout autre titre et exposition

1. (1) La fabrication, la vente, la location et, dans la mesure déterminée par l'autorité compétente, la cession à tout autre titre, ainsi que l'exposition de types déterminés de machines, telles que définies à l'article 1 de la convention sur la protection des machines, 1963, devraient être interdites par la législation nationale ou être empêchées par d'autres mesures tout aussi efficaces lorsque ces machines comportent, outre les éléments spécifiés à l'article 2 de ladite convention, des parties travaillantes (zone d'opération) dangereuses dépourvues de dispositifs de protection appropriés.

(2) Il devrait être tenu compte des dispositions du sous-paragraphe précédent et du paragraphe 2 lors de la création des machines.

(3) Les types de machines visés au sous-paragraphe (1) devraient être déterminés par la législation nationale ou par d'autres mesures tout aussi efficaces.

2. Aux fins de la détermination des types de machines visés au paragraphe 1, il devrait en outre être tenu compte des dispositions suivantes:

- a) toutes les parties travaillantes de machines qui peuvent produire en cours de fonctionnement des éclats ou des copeaux devraient être convenablement protégées de façon à garantir la sécurité des préposés aux machines;
- b) tous les éléments de machines qui se trouvent sous tension électrique dangereuse devraient être protégés de façon à assurer la protection complète des travailleurs;
- c) chaque fois que cela est possible, des dispositifs automatiques devraient protéger les personnes lors de la mise en marche de la machine, pendant son utilisation et lorsqu'elle s'arrête;
- d) les machines devraient être construites de manière à éviter dans la mesure du possible tout danger, autre que ceux qui sont spécifiés dans le présent paragraphe, auquel peuvent être exposées les personnes qui sont affectées à ces machines, compte tenu de la nature des matériaux mis en œuvre ou du genre de danger.

3. (1) Les dispositions du paragraphe 1 ne s'appliquent pas aux machines ou aux parties travaillantes de machines visées audit paragraphe qui:

- a) offrent, du fait de leur construction, une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés;
- b) sont destinées à être installées ou placées de manière que, du fait de leur installation ou de leur emplacement, elles offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

(2) Des machines construites de telle façon que les conditions prévues au paragraphe 1 ne seraient pas pleinement remplies pendant les opérations d'entretien, de graissage, de changement des parties travaillantes ou de réglage – à conditions toutefois que ces opérations puissent être effectuées conformément



aux normes usuelles de sécurité – ne seront pas, de ce simple fait, visées par l'interdiction de fabrication, de vente, de location, de cession à tout autre titre ou d'exposition, prévue audit paragraphe.

(3) Les dispositions du paragraphe 1 ne font pas obstacle à la vente ni à la cession à tout autre titre de machines pour les entreposer, les mettre au rebut ou les remettre en état. Toutefois, ces machines ne devraient pas être vendues, louées, cédées à tout autre titre ou exposées, après leur entreposage ou leur remise en état, à moins qu'elles ne remplissent les conditions prévues au paragraphe 1.

4. L'obligation d'appliquer les dispositions du paragraphe 1 devrait incomber au fabricant, au vendeur, au loueur, à la personne qui cède des machines à tout autre titre, ou à l'exposant ainsi que, dans les cas appropriés, conformément à la législation nationale, à leurs mandataires respectifs.

5. (1) Tout Membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions du paragraphe 1.

(2) Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire, qui ne pourrait dépasser trois ans, devraient être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures tout aussi efficaces.

(3) Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'autorité compétente devrait consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que, le cas échéant, les organisations de fabricants.

6. Tout mode d'emploi de la machine devrait être basé sur les méthodes propres à assurer son utilisation en toute sécurité.

## II. Utilisation

7. (1) L'utilisation des machines dont l'un quelconque des éléments dangereux, y compris les parties travaillantes (zone d'opération), est dépourvu de dispositifs de protection appropriés devrait être interdite par la législation nationale ou empêchée par d'autres mesures tout aussi efficaces. Toutefois, lorsque cette interdiction ne peut être pleinement respectée sans empêcher l'utilisation de la machine, elle devrait néanmoins s'appliquer dans toute la mesure où cette utilisation le permet.

(2) Les machines devraient être protégées de façon que la réglementation et les normes nationales de sécurité et d'hygiène du travail soient respectées.

8. L'obligation d'appliquer les dispositions du paragraphe 7 devrait incomber à l'employeur.

9. (1) Les dispositions du paragraphe 7 ne s'appliquent pas aux machines et aux éléments de machines qui, du fait de leur construction, de leur installation ou de leur emplacement, offrent une sécurité identique à celle que présenteraient des dispositifs de protection appropriés.

(2) Les dispositions du paragraphe 7 et du paragraphe 12 ne font pas obstacle aux opérations d'entretien, de graissage, de changement des parties travaillantes ou de réglage des machines ou éléments de machines, effectuées conformément aux normes usuelles de sécurité.

10. (1) Tout Membre peut prévoir une dérogation temporaire aux dispositions du paragraphe 7.

(2) Les conditions et la durée de cette dérogation temporaire, qui ne peut dépasser trois ans, devraient être déterminées par la législation nationale ou par d'autres mesures tout aussi efficaces.

(3) Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'autorité compétente devrait consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

11. (1) L'employeur devrait prendre des mesures pour mettre les travailleurs au courant de la législation nationale concernant la protection des machines et devrait les informer, de manière appropriée, des dangers résultant de l'utilisation des machines, ainsi que des précautions à prendre.

(2) L'employeur devrait établir et maintenir des conditions d'ambiance telles que les travailleurs affectés aux machines visées par la présente recommandation ne courent aucun danger.

12. (1) Aucun travailleur ne devrait utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place. Il ne devrait être demandé à aucun travailleur d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

(2) Aucun travailleur ne devrait rendre inopérants les dispositifs de protection dont est pourvue la machine qu'il utilise. Les dispositifs de protection dont est pourvue une machine destinée à être utilisée par un travailleur ne devraient pas être rendus inopérants.

13. Les droits qui découlent pour les travailleurs des législations nationales de sécurité sociale ou d'assurances sociales ne devraient pas être affectés par l'application de la présente recommandation.

14. Les dispositions de la présente partie de la recommandation qui ont trait aux obligations des employeurs et des travailleurs devraient être appliquées, si l'autorité compétente en décide ainsi et dans la mesure fixée par elle, aux travailleurs indépendants.

15. Aux fins de l'application de la présente partie de la recommandation, le terme *employeur* désigne également, le cas échéant, le mandataire de l'employeur au sens où l'entend la législation nationale.

### III. Champ d'application

16. La présente recommandation s'applique à tous les secteurs d'activité économique.

### IV. Dispositions diverses

17. (1) Toutes mesures nécessaires devraient être prises en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente recommandation. Ces mesures devraient prévoir des dispositions détaillées aussi complètes que possible spécifiant par quels moyens les machines ou certains types de machines pourraient être considérés comme protégés d'une façon appropriée, des dispositions pour une inspection efficace ainsi que des sanctions appropriées.

(2) Tout Membre devrait charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente recommandation ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

18. (1) Des arrangements bilatéraux ou multilatéraux de consultation et de coopération mutuelles devraient être prévus, entre Membres exportant ou important des machines, pour appliquer la convention sur la protection des machines, 1963, ainsi que la présente recommandation, aux transactions de caractère international touchant à la vente ou à la location de machines.

(2) Ces arrangements devraient notamment porter sur l'uniformisation des normes de sécurité et d'hygiène du travail relatives aux machines.

(3) Lors de l'élaboration de tels arrangements, les Membres devraient tenir compte des règlements types de sécurité et recueils de directives pratiques pertinents publiés de temps à autre par le Bureau international du Travail, ainsi que des normes appropriées des organisations internationales de normalisation.

19. Toute législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente recommandation devrait être élaborée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, ainsi que, le cas échéant, des organisations de fabricants.

## Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	10 mars 1970	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1967)	29

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur, question qui constitue le sixième 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-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le poids maximum, 1967:

*Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression **transport manuel de charges** désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur; elle comprend le soulèvement et la pose de la charge;
- b) l'expression **transport manuel régulier de charges** désigne toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges;
- c) l'expression **jeune travailleur** désigne tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans.

*Article 2*

1. La présente convention s'applique au transport manuel régulier de charges.
2. La présente convention s'applique à tous les secteurs d'activité économique pour lesquels le Membre intéressé a un système d'inspection du travail.

*Article 3*

Le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne doit être ni exigé ni admis.

*Article 4*

Aux fins de l'application du principe énoncé à l'article 3 ci-dessus, les Membres tiendront compte de toutes les conditions dans lesquelles le travail doit être exécuté.

*Article 5*

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour que tout travailleur affecté au transport manuel de charges autres que légères reçoive, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser, en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents.

*Article 6*

En vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés seront utilisés dans toute la mesure possible.

*Article 7*

1. L'affectation de femmes et de jeunes travailleurs au transport manuel de charges autres que des charges légères sera limitée.
2. Lorsque des femmes et des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devra être nettement inférieur à celui qui est admis pour les hommes.

*Article 8*

Chaque Membre prendra, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

## Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1967)

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur, question qui constitue le sixième 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 poids maximum, 1967,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le poids maximum, 1967.

### I. Définition et champ d'application

1. Aux fins de la présente recommandation:
  - a) l'expression **transport manuel de charges** désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur; elle comprend le soulèvement et la pose de la charge;
  - b) l'expression **transport manuel régulier de charges** désigne toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges;
  - c) l'expression **jeune travailleur** désigne tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans.
2. Sauf dispositions contraires, la présente recommandation s'applique au transport manuel régulier ainsi qu'au transport manuel occasionnel de charges autres que légères.
3. La présente recommandation s'applique à tous les secteurs d'activité économique.

### II. Principe général

4. Le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne devrait être ni exigé ni admis.

### III. Formation et instructions

5. (1) Tout travailleur affecté au transport manuel régulier de charges devrait recevoir, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser, en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents.

(2) Cette formation devrait inclure les techniques de soulèvement, de port, de pose, de déchargement et de stockage des différents types de charges et devrait être dispensée par des personnes ou des institutions ayant la compétence requise.

(3) Lorsque cela est possible, cette formation devrait être suivie d'une surveillance en cours d'emploi, afin de veiller à ce que des méthodes correctes soient utilisées.

6. Tout travailleur affecté occasionnellement au transport manuel de charges devrait recevoir les instructions appropriées quant à l'exécution de cette opération dans des conditions qui assurent sa sécurité.

### IV. Examens médicaux

7. Un examen médical d'aptitude à l'emploi devrait être exigé avant l'affectation au transport manuel régulier de charges, pour autant que cela soit possible et approprié.

8. Il devrait être procédé de temps à autre, selon ce qui sera nécessaire, à des examens médicaux ultérieurs.

9. L'autorité compétente devrait édicter des règlements concernant les examens prévus aux paragraphes 7 et 8 ci-dessus.

10. L'examen prévu au paragraphe 7 devrait faire l'objet d'une attestation. Cette attestation ne devrait porter que sur l'aptitude à l'emploi et ne devrait fournir aucune indication d'ordre médical.

## V. Moyens techniques et emballages

11. En vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés devraient être utilisés dans toute la mesure possible.

12. Les emballages des charges pouvant faire l'objet de transports manuels devraient être peu encombrants et faits de matériaux appropriés; ils devraient si possible, dans tous les cas appropriés, être pourvus de moyens de prise et être conçus de façon à ne pas présenter de risques d'accident; ils ne devraient notamment pas comporter d'arrêtes vives, de saillies ou de surfaces rugueuses.

## VI. Poids maximum

13. Aux fins de l'application de la présente partie de la recommandation, les Membres devraient tenir compte:

- a) des caractéristiques physiologiques des travailleurs, de la nature du travail et des conditions du milieu dans lequel celui-ci s'effectue;
- b) de toutes autres conditions pouvant avoir une influence sur la santé et la sécurité des travailleurs.

### A. Travailleurs adultes masculins

14. Lorsque le poids maximum des charges pouvant faire l'objet de transports manuels par un travailleur adulte masculin est supérieur à 55 kg, des mesures devraient être prises aussi rapidement que possible pour ramener le poids maximum à ce niveau.

### B. Femmes

15. Lorsque des femmes adultes sont affectées au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devrait être nettement inférieur à celui qui est admis pour les travailleurs adultes masculins.

16. Dans toute la mesure possible, les femmes adultes ne devraient pas être affectées au transport manuel régulier de charges.

17. Dans les cas où des femmes adultes sont affectées au transport manuel régulier de charges, des dispositions devraient être prises en vue:

- a) de réduire, dans les cas appropriés, le temps consacré effectivement par ces travailleuses au soulèvement, au port et à la pose des charges;
- b) d'interdire l'affectation de ces travailleuses à certains tâches déterminées particulièrement pénibles, dans le transport manuel de charges.

18. Aucune femme ne devrait être affectée au transport manuel de charges pendant une grossesse constatée médicalement, ni pendant les dix semaines qui suivent l'accouchement si, de l'avis d'un médecin qualifié, ce travail risque de compromettre sa santé ou celle de son enfant.

### C. Jeunes travailleurs

19. Lorsque des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devrait être nettement inférieur à celui qui est admis pour les travailleurs adultes du même sexe.

20. Dans toute la mesure possible, les jeunes travailleurs ne devraient pas être affectés au transport manuel régulier de charges.

21. Lorsque l'âge minimum pour l'affectation au transport manuel de charges est inférieur à seize ans, des mesures devraient être prises aussi rapidement que possible pour le porter à ce niveau.

22. L'âge minimum pour l'affectation au transport manuel régulier de charges devrait être élevé, l'objectif devant être un âge minimum de dix-huit ans.

23. Lorsque des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel régulier de charges, des dispositions devraient être prises en vue:

- a) de réduire, dans les cas appropriés, le temps consacré effectivement par ces travailleurs au soulèvement, au port et à la pose des charges;
- b) d'interdire l'affectation de ces travailleurs à certaines tâches déterminées particulièrement pénibles, dans le transport manuel de charges.

### VII. Autres mesures concernant la sécurité et l'hygiène

24. Sur la base d'un avis médical et compte tenu des conditions particulières dans lesquelles le travail doit être exécuté, l'autorité compétente devrait s'employer à faire en sorte que l'effort exigé des travailleurs affectés au transport manuel de charges, au cours d'une journée de travail ou d'un poste, ne soit pas susceptible de compromettre la santé ou la sécurité de ces travailleurs.

25. Tous dispositifs et équipements appropriés qui seraient nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur sécurité devraient être fournis ou mis à la disposition des travailleurs affectés au transport manuel de charges et devraient être utilisés par ceux-ci.

### VIII. Dispositions générales

26. La formation ainsi que les examens médicaux prévus par la présente recommandation ne devraient entraîner aucune dépense pour le travailleur.

27. L'autorité compétente devrait encourager activement la recherche scientifique, y compris les études ergonomiques, en matière de transport manuel de charges, en vue notamment:

- a) de déterminer d'éventuelles relations entre les maladies et troubles professionnels et le transport manuel de charges;
- b) de réduire au minimum les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs affectés au transport manuel de charges.

28. Lorsque des méthodes de transport consistant à traîner et à pousser des charges sont d'utilisation courante et que ces méthodes exigent, de la part du travailleur, un effort analogue à celui qu'exige le transport manuel de charges, l'autorité compétente pourra envisager l'application, à ces méthodes de transport, des dispositions pertinentes de la présente recommandation.

29. Chaque Membre devrait, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, prendre les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation.

30. Les Membres pourront accorder des dérogations quant à l'application de certaines dispositions de la présente recommandation, après consultation du service national d'inspection et des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, lorsque les conditions de travail ou la nature des charges rendent de telles dérogations nécessaires; les limites de la dérogation devraient être précisées pour chaque exception ou catégorie d'exceptions.

31. Chaque Membre devrait, conformément à la pratique nationale, désigner la personne ou les personnes chargées de faire observer les dispositions de la présente recommandation, ainsi que l'autorité à laquelle il appartient de veiller à l'application desdites dispositions.

## Convention (n° 136) sur le benzène, 1971

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	27 juillet 1973	Genève, 56 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1971)	38

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 1971, en sa cinquante-sixième session;  
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection contre les risques  
 dus au benzène, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;  
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,  
 adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après,  
 qui sera dénommée Convention sur le benzène, 1971:

*Article 1*

La présente convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition des travailleurs:

- a) à l'hydrocarbure aromatique benzène C<sub>6</sub>H<sub>6</sub>, ci-après dénommé **benzène**;
- b) aux produits dont le taux en benzène dépasse 1 pour cent en volume, ci-après dénommés **produits renfermant du benzène**.

*Article 2*

1. Toutes les fois que des produits de remplacement inoffensifs ou moins nocifs sont disponibles, ils doivent être substitués au benzène ou aux produits renfermant du benzène.

2. Le paragraphe 1 du présent article n'est pas applicable:

- a) à la production du benzène;
- b) à l'emploi du benzène dans les travaux de synthèse chimique;
- c) à l'emploi du benzène dans les carburants;
- d) aux travaux d'analyse ou de recherche dans les laboratoires.

*Article 3*

1. L'autorité compétente dans chaque pays pourra accorder des dérogations temporaires au taux fixé par l'alinéa b) de l'article 1 et aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 2 de la présente convention, dans des limites et des délais à fixer après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe.

2. En pareil cas, le Membre intéressé indiquera, dans ses rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions faisant l'objet de ces dérogations et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

3. A l'expiration d'une période de trois années après l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence un rapport spécial concernant l'application des paragraphes 1 et 2 ci-dessus et contenant telles propositions qu'il jugera opportunes en vue de mesures à prendre à cet égard.

*Article 4*

1. L'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène doit être interdite dans certains travaux à déterminer par la législation nationale.

2. Cette interdiction doit au moins viser l'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène comme solvants ou diluants, sauf pour les opérations s'effectuant en appareil clos ou par d'autres procédés présentant les mêmes conditions de sécurité.

*Article 5*

Des mesures de prévention technique et d'hygiène du travail doivent être mises en œuvre afin d'assurer une protection efficace de travailleurs exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène.

*Article 6*

1. Dans les locaux où sont fabriqués, manipulés ou utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène, toutes mesures nécessaires doivent être prises afin de prévenir le dégagement de vapeurs de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

2. Lorsque les travailleurs sont exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène, l'employeur doit faire en sorte que la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ne dépasse pas un maximum à fixer par l'autorité compétente, à un niveau n'excédant pas la valeur plafond de 25 parties par million (80 mg/m<sup>3</sup>).

3. Des directives de l'autorité compétente doivent définir la manière de procéder pour déterminer la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

*Article 7*

1. Les travaux comportant l'utilisation de benzène ou de produits renfermant du benzène doivent se faire, autant que possible, en appareil clos.

2. Lorsqu'il n'est pas possible de faire usage d'appareils clos, les emplacements de travail où sont utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène doivent être équipés de moyens efficaces assurant l'évacuation des vapeurs de benzène dans la mesure nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

*Article 8*

1. Les travailleurs qui peuvent entrer en contact avec du benzène liquide ou des produits liquides renfermant du benzène doivent être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'absorption percutanée.

2. Les travailleurs qui, pour des raisons particulières, peuvent se trouver exposés à des concentrations de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail dépassant le maximum visé au paragraphe 2 de l'article 6 de la présente convention doivent être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'inhalation de vapeurs de benzène; la durée de l'exposition doit autant que possible être limitée.

*Article 9*

1. Lorsque des travailleurs sont appelés à effectuer des travaux entraînant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène, ils doivent être soumis:

- a) à un examen médical approfondi d'aptitude, préalable à l'emploi, comportant un examen du sang;
- b) à des examens ultérieurs périodiques comportant des examens biologiques (y compris un examen du sang) et dont la fréquence est déterminée par la législation nationale.



2. Après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, l'autorité compétente dans chaque pays peut accorder des dérogations aux obligations visées au paragraphe 1 du présent article à l'égard de catégories déterminées de travailleurs.

#### *Article 10*

1. Les examens médicaux prévus au paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention doivent:

- a) être effectués sous la responsabilité d'un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente, avec l'aide, le cas échéant, de laboratoires compétents;
- b) être attestés de façon appropriée.

2. Ces examens médicaux ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

#### *Article 11*

1. Les femmes en état de grossesse médicalement constatée et les mères pendant l'allaitement ne doivent pas être occupées à des travaux comportant l'exposition au benzène ou aux produits renfermant du benzène.

2. Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne doivent pas être occupés à des travaux comportant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène; toutefois cette interdiction peut ne pas s'appliquer aux jeunes gens recevant une éducation ou une formation s'ils sont sous un contrôle technique et médical adéquat.

#### *Article 12*

Le mot «Benzène» et les symboles de danger nécessaires doivent être clairement visibles sur tout récipient contenant du benzène ou des produits renfermant du benzène.

#### *Article 13*

Chaque Membre doit prendre toutes mesures utiles afin que tout travailleur exposé au benzène ou à des produits renfermant du benzène reçoive les instructions appropriées sur les mesures de prévention à prendre en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents, ainsi que sur les mesures à prendre au cas où des symptômes d'intoxication se manifesteraient.

#### *Article 14*

Chaque Membre qui ratifie la présente convention:

- a) prendra, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention;
- b) désignera, conformément à la pratique nationale, la ou les personnes auxquelles incombe l'obligation d'assurer l'application des dispositions de la présente convention;
- c) s'engagera à charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente convention, ou à vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

## Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Genève, 56 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1971)

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 1971, en sa cinquante-sixième session;  
Après avoir adopté la convention sur le benzène, 1971;  
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection contre les risques dus au  
benzène, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;  
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,  
adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la recommandation ci-après,  
qui sera dénommée Recommandation sur le benzène, 1971.

### I. Champ d'application

1. La présente recommandation s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition de travailleurs:
  - a) à l'hydrocarbure aromatique benzène C<sub>6</sub>H<sub>6</sub>, ci-après dénommé *benzène*;
  - b) aux produits dont le taux en benzène dépasse 1 pour cent en volume, ci-après dénommés *produits renfermant du benzène*; le taux de benzène devrait être déterminé par des méthodes analytiques recommandées par des organisations internationales compétentes.
2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 de la présente recommandation, le taux de benzène des produits non visés à l'alinéa b) dudit paragraphe devrait être progressivement réduit à un niveau aussi bas que possible, lorsque la protection de la santé des travailleurs le requiert.

### II. Restrictions à l'utilisation du benzène

3. (1) Toutes les fois que des produits de remplacement inoffensifs ou moins nocifs sont disponibles, ils devraient être substitués au benzène ou aux produits renfermant du benzène.
  - (2) Le sous-paragraphe (1) ci-dessus n'est pas applicable:
    - a) à la production du benzène;
    - b) à l'emploi du benzène dans les travaux de synthèse chimique;
    - c) à l'emploi du benzène dans les carburants;
    - d) aux travaux d'analyse ou de recherche dans les laboratoires.
  4. (1) L'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène devrait être interdite dans certains travaux à déterminer par la législation nationale.
    - (2) Cette interdiction devrait au moins viser l'utilisation du benzène et de produits renfermant du benzène comme solvants ou diluants, sauf pour les opérations s'effectuant en appareil clos ou par d'autres procédés présentant les mêmes conditions de sécurité.
  5. La mise sur le marché de certains produits industriels qui contiennent du benzène (tels que peintures, vernis, mastics, colles, adhésifs, encres, solutions diverses) et qui devraient être spécifiés par la législation nationale devrait être interdite dans les cas à déterminer par l'autorité compétente.

### III. Prévention technique et hygiène du travail

6. (1) Des mesures de prévention technique et d'hygiène du travail devraient être mises en œuvre afin d'assurer une protection efficace des travailleurs exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène.

(2) Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 de la présente recommandation, de telles mesures devraient, au besoin, être également prises lorsque les travailleurs sont exposés à des produits renfermant du benzène à un taux inférieur à 1 pour cent en volume, de manière que la concentration en benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ne dépasse pas le maximum fixé par l'autorité compétente.

7. (1) Dans les locaux où sont fabriqués, manipulés ou utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène, toutes mesures nécessaires devraient être prises afin de prévenir le dégagement de vapeurs de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

(2) Lorsque les travailleurs sont exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène, l'employeur devrait faire en sorte que la concentration du benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ne dépasse pas un maximum à fixer par l'autorité compétente, à un niveau n'excédant pas la valeur plafond de 25 parties par million (80mg/m<sup>3</sup>).

(3) La concentration maximum de benzène visée au sous-paragraphe précédent devrait être abaissée aussi rapidement que possible, s'il est médicalement constaté que cette réduction est désirable.

(4) Des directives de l'autorité compétente devraient définir la manière de procéder pour déterminer la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail.

8. (1) Les travaux comportant l'utilisation de benzène ou de produits renfermant du benzène devraient se faire, autant que possible, en appareil clos.

(2) Lorsqu'il n'est pas possible de faire usage d'appareils clos, les emplacements de travail où sont utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène devraient être équipés de moyens efficaces assurant l'évacuation des vapeurs de benzène dans la mesure nécessaire pour protéger la santé des travailleurs.

(3) Des mesures devraient être prises pour que les rejets contenant du benzène liquide ou des vapeurs de benzène ne constituent pas un danger pour la santé des travailleurs.

9. (1) Les travailleurs qui peuvent entrer en contact avec du benzène liquide ou des produits liquides renfermant du benzène devraient être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'absorption percutanée.

(2) Les travailleurs qui, pour des raisons particulières, peuvent se trouver exposés à des concentrations de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail dépassant le maximum visé au sous-paragraphe (2) du paragraphe 7 de la présente recommandation devraient être munis de moyens de protection individuelle adéquats contre les risques d'inhalation de vapeurs de benzène; la durée de l'exposition devrait, autant que possible, être limitée.

10. Tout travailleur exposé au benzène ou à des produits renfermant du benzène devrait porter des vêtements de travail appropriés.

11. Il devrait être interdit aux travailleurs d'utiliser du benzène ou des produits renfermant du benzène pour le nettoyage des mains ou des vêtements de travail.

12. Aucun aliment ne devrait être introduit ou consommé dans les locaux où sont fabriqués, manipulés ou utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène. Il devrait, en outre, être interdit de fumer dans ces locaux.

13. Dans les entreprises où sont fabriqués, manipulés ou utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène, toutes mesures appropriées devraient être prises par l'employeur pour que les travailleurs puissent disposer:

- a) d'installations appropriées pour se laver, aménagées dans des endroits adéquats, en quantité suffisante, et maintenues dans des conditions satisfaisantes;
- b) de locaux ou d'installations convenables pour leurs repas, à moins que des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs;
- c) de vestiaires ou d'autres endroits convenables où ils puissent entreposer leurs vêtements de travail séparément de leurs vêtements ordinaires.

14. (1) Les moyens de protection individuelle visés au paragraphe 9 de la présente recommandation et les vêtements de travail visés au paragraphe 10 devraient être fournis, nettoyés et entretenus régulièrement par l'employeur.

(2) Les travailleurs intéressés devraient être tenus de se servir de ces moyens de protection individuelle et des vêtements de travail, ainsi que d'en prendre soin.

#### IV. Prévention médicale

15. (1) Lorsque des travailleurs sont appelés à effectuer des travaux entraînant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène, ils devraient être soumis:

- a) à un examen médical approfondi d'aptitude, préalable à l'emploi, comportant un examen du sang;
- b) à des examens ultérieurs périodiques comportant des examens biologiques (y compris un examen du sang) et dont la fréquence, déterminée par la législation nationale, ne devrait pas être supérieure à un an.

(2) Après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, s'il en existe, l'autorité compétente dans chaque pays peut accorder des dérogations aux dispositions visées au sous-paragraphe précédent à l'égard de catégories déterminées de travailleurs.

16. A l'occasion des examens médicaux, les travailleurs intéressés devraient recevoir des instructions écrites sur les mesures de protection à prendre contre les risques dus au benzène.

17. Les examens médicaux prévus au sous-paragraphe (1) du paragraphe 15 de la présente recommandation devraient:

- a) être effectués sous la responsabilité d'un médecin qualifié agréé par l'autorité compétente avec l'aide, le cas échéant, de laboratoires compétents;
- b) être attestés de façon appropriée.

18. Les examens médicaux devraient avoir lieu pendant les heures de travail et ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

19. Les femmes en état de grossesse médicalement constatée et les mères pendant l'allaitement ne devraient pas être occupées à des travaux comportant l'exposition au benzène ou aux produits renfermant du benzène.

20. Sauf s'ils reçoivent une éducation ou une formation et s'ils sont sous un contrôle technique et médical adéquat, les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne devraient pas être occupés à des travaux comportant l'exposition au benzène ou à des produits renfermant du benzène.

#### V. Récipients

21. (1) Le mot Benzène et les symboles de danger nécessaires devraient être clairement visibles sur tout récipient contenant du benzène ou des produits renfermant du benzène.

(2) Il devrait aussi être fait mention du pourcentage de benzène contenu dans lesdits produits.

(3) Les symboles de danger mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient être internationalement reconnus.

22. Le benzène et les produits renfermant du benzène ne devraient être introduits sur les lieux de travail que dans des récipients fabriqués avec un matériel approprié, possédant une solidité suffisante, conçus et construits de façon à éviter toute fuite et toutes émanations accidentelles de vapeurs de benzène.

#### VI. Education

23. Chaque Membre devrait prendre toutes mesures utiles afin que tout travailleur exposé au benzène ou à des produits renfermant du benzène reçoive, aux frais de l'employeur, la formation et les instructions appropriées sur les mesures de prévention à prendre en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents, ainsi que sur les mesures à prendre au cas où des symptômes d'intoxication se manifesteraient.

24. Dans les locaux où sont utilisés du benzène ou des produits renfermant du benzène, des avis devraient être affichés à des endroits appropriés, indiquant:

- a) les risques courus;
- b) les mesures de prévention à prendre;
- c) les dispositifs de protection à utiliser;
- d) les mesures de premiers secours à mettre en œuvre en cas d'intoxication aiguë due au benzène.

## VII. Dispositions générales

25. Chaque Membre devrait:

- a) prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation;
- b) désigner, conformément à la pratique nationale, la ou les personnes auxquelles incombe l'obligation d'assurer l'application des dispositions de la présente recommandation;
- c) charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des dispositions de la présente recommandation, ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

26. L'autorité compétente dans chaque pays devrait encourager activement la recherche de produits de remplacement du benzène, inoffensifs ou moins nocifs.

27. L'autorité compétente devrait établir un système de statistiques permettant de rassembler et de publier annuellement les données concernant les cas d'intoxication dus au benzène médicalement constatés.

---

## Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)

---

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes dans les travaux insalubres, question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme de recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la prévention du charbon, 1919, et qui sera soumise à l'examen 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:

La Conférence générale recommande aux Membres de l'Organisation internationale du Travail de prendre des mesures en vue d'assurer, soit dans le pays d'origine, soit, au cas où cela ne serait pas possible, au port de débarquement, la désinfection des laines suspectes de contenir des spores charbonneuses.

## Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes et des enfants dans les travaux insalubres, question comprise dans les troisième et quatrième points de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington;

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme de recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, et qui sera soumise à l'examen 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:

1. La Conférence générale recommande aux Membres de l'Organisation internationale du Travail qu'en raison des dangers que présentent pour les femmes, au point de vue de la maternité, certaines opérations industrielles, et dans le but de permettre aux enfants de se développer physiquement, l'emploi des femmes et des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans soit interdit dans les travaux énumérés ci-après:

- a) dans le travail aux fours où s'opère la réduction des minerais de zinc et de plomb;
- b) dans la manipulation, le traitement ou la réduction des cendres contenant du plomb et dans le désargentage du plomb;
- c) dans la fusion en grand du plomb ou du vieux zinc;
- d) dans la fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de 10 pour cent de plomb;
- e) dans la fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mine-orange, ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb (frite);
- f) dans les opérations de mélange et de tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques;
- g) dans le nettoyage des ateliers où sont effectués les travaux énumérés ci-dessus.

2. La Conférence recommande, en outre, que l'emploi des femmes et des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans aux travaux où l'on utilise des sels de plomb ne soit autorisé qu'à la condition que l'on prenne les mesures suivantes:

- a) ventilation localisée, de manière à ce que soient dissipées, dès leur formation, les poussières et vapeurs;
- b) propreté des outils et des ateliers;
- c) avis donné à l'autorité publique de tous les cas de saturnisme, et attribution d'indemnités aux personnes intoxiquées;
- d) examen médical périodique des personnes employées aux travaux énumérés plus haut;
- e) installation, dans les conditions satisfaisantes, de vestiaires, lavabos et réfectoires, et fourniture de vêtements protecteurs spéciaux;
- f) interdiction d'introduire des aliments ou des boissons dans les ateliers.

3. La Conférence recommande, d'autre part, que, dans les industries où il est possible de remplacer les sels solubles de plomb par des substances non toxiques, l'emploi desdits sels solubles de plomb soit l'objet d'une réglementation plus sévère.

4. En ce qui concerne la présente recommandation, un sel de plomb sera considéré comme soluble s'il contient plus de 5 pour cent de son poids en plomb métallique soluble dans une solution aqueuse d'acide chlorhydrique à 0,25 pour cent d'acide.

## Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919

Statut	Adoption
Instrument technique à réviser	Washington, 1 <sup>re</sup> session CIT (28 novembre 1919)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919; après avoir décidé d'adopter une proposition relative à l'extension et application de la Convention internationale adoptée à Berne en 1906 sur l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc (jaune) dans l'industrie des allumettes, question comprise dans le cinquième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington; après avoir décidé que cette proposition serait rédigée sous forme de recommandation, adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le phosphore blanc, 1919, et qui sera soumise à l'examen 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:

La Conférence générale recommande que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail adhère – s'il ne l'a déjà fait – à la Convention internationale adoptée à Berne en 1906 sur l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc (jaune) dans l'industrie des allumettes.

### ANNEXE

#### Convention internationale de Berne de 1906 sur l'emploi du phosphore blanc (jaune) dans la fabrication des allumettes

##### *Article 1*

Les Hautes Parties contractantes s'engagent à interdire sur leur territoire la fabrication, l'introduction et la mise en vente des allumettes contenant du phosphore blanc (jaune).

##### *Article 2*

A chacun des Etats contractants incombe le soin de prendre les mesures administratives qui seraient nécessaires pour assurer sur son territoire la stricte exécution des dispositions de la présente convention.

Les gouvernements se communiqueront par la voie diplomatique les lois et règlements sur la matière de la présente convention qui sont ou seront en vigueur dans leur pays, ainsi que les rapports concernant l'application de ces lois et règlements.

##### *Article 3*

Les dispositions de la présente convention ne seront applicables à une colonie, possession ou protectorat que dans le cas où une notification à cet effet serait donnée en son nom au Conseil fédéral suisse par le gouvernement métropolitain.

##### *Article 4*

La présente convention sera ratifiée et les ratifications en seront déposées le 31 décembre 1908 au plus tard auprès du Conseil fédéral suisse.

Il sera dressé de ce dépôt un procès-verbal, dont une copie, certifiée conforme, sera remise par la voie diplomatique à chacun des Etats contractants.

La présente convention entrera en vigueur trois ans après la clôture du procès-verbal de dépôt.

##### *Article 5*

Les Etats non signataires de la présente convention sont admis à déclarer leur adhésion par un acte adressé au Conseil fédéral suisse, qui le fera connaître à chacun des autres Etats contractants.

Le délai prévu par l'article 4 pour la mise en vigueur de la présente convention est porté à cinq ans pour les Etats non signataires, ainsi que pour les colonies, possessions ou protectorats, à compter de la notification de leur adhésion.

*Article 6*

La présente convention ne pourra pas être dénoncée, soit par les Etats signataires, soit par les Etats, colonies, possessions ou protectorats qui adhéraient ultérieurement, avant l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de la clôture du procès-verbal de dépôt des ratifications.

Elle pourra ensuite être dénoncée d'année en année.

La dénonciation n'aura d'effet qu'un an après qu'elle aura été adressée par écrit au Conseil fédéral suisse par le gouvernement intéressé, ou, s'il agit d'une colonie, possession ou protectorat, par le gouvernement métropolitain; le Conseil fédéral la communiquera immédiatement au gouvernement de chacun des autres Etats contractants.

La dénonciation n'aura d'effet qu'à l'égard de l'Etat, colonie, possession ou protectorat au nom de qui elle aura été adressée. La dénonciation n'aura d'effet qu'un an après qu'elle aura été adressée.

En foi de quoi, les plénipotentiaires ont signé la présente convention.

Fait à Berne, le 26 septembre 1906, en un seul exemplaire, qui demeurera déposé aux archives de la confédération suisse et dont une copie, certifiée conforme, sera remise par la voie diplomatique à chacun des Etats contractants.

### 3. Protection dans des branches particulières d'activité

#### Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	29 mars 1966	Genève, 48 <sup>e</sup> session CIT (08 juillet 1964)	51

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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'hygiène dans le commerce et les bureaux, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce huitième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964.

#### Partie I. Obligations des parties

*Article 1*

La présente convention s'applique:

- a) aux établissements commerciaux;
- b) aux établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau;
- c) dans la mesure où ils ne sont pas soumis à la législation nationale ou à d'autres dispositions régissant l'hygiène dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture, à tous services d'autres établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à des activités commerciales ou à des travaux de bureau.



*Article 2*

L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs directement intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente convention des catégories déterminées d'établissements, d'institutions, d'administrations ou de services visés à l'article 1, lorsque les circonstances et les conditions d'emploi sont telles que l'application de l'ensemble ou de certaines desdites dispositions ne conviendrait pas.

*Article 3*

Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente convention s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminés, la question sera tranchée, soit par l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationales.

*Article 4*

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage:

- a) à adopter et à maintenir en vigueur une législation qui assure l'application des principes généraux contenus dans la partie II;
- b) à assurer que, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent désirable, il soit donné effet aux dispositions de la recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, ou à des dispositions équivalentes.

*Article 5*

La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit être établie après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe; il en sera de même pour toute législation donnant effet, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et le rendent désirable, aux dispositions de la recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, ou à des dispositions équivalentes.

*Article 6*

1. Des mesures appropriées doivent être prises par le moyen de services d'inspection adéquats ou par d'autres moyens pour assurer l'application effective des législations visées à l'article 5.

2. Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention le permettent, l'application effective de ces législations doit être assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

**Partie II. Principes généraux***Article 7*

Tous les locaux utilisés par les travailleurs ainsi que l'équipement de ces locaux doivent être tenus en bon état d'entretien et de propreté.

*Article 8*

Tous les locaux utilisés par les travailleurs doivent être, soit aérés naturellement, soit ventilés artificiellement, soit les deux à la fois, d'une façon suffisante et appropriée, par apport d'air neuf ou épuré.

*Article 9*

Tous les locaux utilisés par les travailleurs doivent être éclairés d'une manière suffisante et appropriée; pour les locaux de travail, l'éclairage doit, autant que possible, être naturel.

*Article 10*

Une température aussi confortable et aussi stable que les circonstances le permettent doit être maintenue dans tous les locaux utilisés par les travailleurs.

*Article 11*

Tous les locaux de travail ainsi que les emplacements de travail doivent être aménagés de telle manière que la santé des travailleurs ne soit exposée à aucun effet nuisible.

*Article 12*

De l'eau potable ou une autre boisson saine doit être mise en quantité suffisante à la disposition des travailleurs.

*Article 13*

Des lieux d'aisances appropriés et des installations appropriées permettant de se laver doivent être prévus en nombre suffisant et être convenablement entretenus.

*Article 14*

Des sièges appropriés et en nombre suffisant doivent être mis à la disposition des travailleurs; ceux-ci doivent, dans une mesure raisonnable, avoir la possibilité de les utiliser.

*Article 15*

Pour permettre aux travailleurs de changer de vêtements, de déposer et de faire sécher les vêtements qu'ils ne portent pas pendant le travail, des installations appropriées doivent être prévues et convenablement entretenues.

*Article 16*

Les locaux souterrains et les locaux sans fenêtres où un travail est normalement exécuté doivent répondre à des normes d'hygiène appropriées.

*Article 17*

Les travailleurs doivent être protégés par des mesures appropriées et praticables contre les substances et procédés incommodes, insalubres, ou toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit. Lorsque la nature du travail l'exige, l'autorité compétente doit prescrire l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

*Article 18*

Les bruits et les vibrations susceptibles de produire sur les travailleurs des effets nuisibles doivent être réduits autant que possible par des mesures appropriées et praticables.

*Article 19*

Tout établissement, institution, administration ou service auquel s'applique la présente convention doit, suivant son importance et suivant les risques supputés:

- a) soit posséder sa propre infirmerie ou son propre poste de premiers secours;
- b) soit posséder une infirmerie ou un poste de premiers secours en commun avec d'autres établissements, institutions, administrations ou services;
- c) soit posséder une ou plusieurs armoires, boîtes ou trousseaux de premiers secours.

## Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 48 <sup>e</sup> session CIT (08 juillet 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'hygiène dans le commerce et les bureaux, 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 huitième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964.

### I. Champ d'application

1. La présente recommandation s'applique à tous les établissements, institutions ou administrations ci-dessous, qu'ils soient publics ou privés:

- a) les établissements commerciaux;
- b) les établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à un travail de bureau, y compris les bureaux des professions libérales;
- c) dans la mesure où ils ne sont pas visés par le paragraphe 2 ni soumis à la législation nationale ou à d'autres dispositions régissant l'hygiène dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture: les services d'autres établissements, institutions ou administrations dans lesquels les travailleurs sont occupés principalement à des activités commerciales ou à des travaux de bureau.

2. La présente recommandation s'applique également aux établissements, institutions et administrations suivants:

- a) les établissements, institutions et administrations fournissant des services d'ordre personnel;
- b) les postes et les services de télécommunications;
- c) les entreprises de presse et d'édition;
- d) les hôtels et les pensions;
- e) les restaurants, cercles, cafés et autres établissements où sont servis des consommations;
- f) les entreprises de spectacles et de divertissements publics et autres services récréatifs.

3. (1) Au besoin, des dispositions appropriées devraient être prises pour déterminer, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, la ligne de démarcation entre les établissements, institutions ou administrations auxquels s'applique la présente recommandation et les autres établissements.

(2) Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente recommandation s'applique à un établissement, à une institution ou à une administration déterminés, la question devrait être tranchée soit par l'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, soit selon toute autre méthode conforme à la législation et à la pratique nationales.

### II. Méthodes d'application

4. Compte tenu de la diversité des conditions et des pratiques nationales, il pourrait être donné effet aux dispositions de la présente recommandation:

- a) soit par voie de législation nationale;
- b) soit par voie de conventions collectives ou par toute autre forme d'accord passé entre les employeurs et les travailleurs intéressés;

- c)* soit par voie de sentences arbitrales;
- d)* soit par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

### III. Entretien et propreté

5. Tous les lieux affectés au travail ou prévus pour les déplacements des travailleurs ou encore utilisés pour les installations sanitaires ou d'autres installations communes mises à la disposition des travailleurs, ainsi que l'équipement de ces lieux devraient être convenablement entretenus.

6. (1) Lesdits lieux et ledit équipement devraient être tenus en bon état de propreté.

(2) Il faudrait notamment que soient nettoyés régulièrement:

- a)* le sol, les escaliers et les couloirs;
- b)* les vitres destinées à éclairer les locaux et les sources d'éclairage artificiel;
- c)* les murs, les plafonds et l'équipement.

7. Le nettoyage devrait être effectué:

- a)* par des procédés soulevant le moins possible de poussière;
- b)* en dehors des heures de travail, sauf exigences particulières ou lorsque l'opération de nettoyage peut être effectuée sans inconvénient pour les travailleurs pendant les heures de travail.

8. Les vestiaires, les toilettes, les lavabos et, au besoin, d'autres installations communes mises à la disposition des travailleurs devraient être nettoyés régulièrement et désinfectés périodiquement.

9. Il devrait être procédé, conformément à des normes approuvées par l'autorité compétente, à la neutralisation, à l'évacuation ou à l'isolement, d'une manière aussi rapide que possible, de tous déchets et débris susceptibles de dégager des substances incommodes, toxiques ou dangereuses, ou d'être une source d'infection.

10. Des dispositions devraient être prises pour assurer l'évacuation et l'élimination des autres déchets et débris. Des récipients à cet effet, en nombre suffisant, devraient être placés dans les endroits appropriés.

### IV. Aérage et ventilation

11. Tous les lieux affectés au travail ou utilisés pour les installations sanitaires ou d'autres installations communes mises à la disposition des travailleurs devraient être soit aérés naturellement, soit ventilés artificiellement, soit les deux à la fois, d'une façon suffisante et appropriée, par apport d'air neuf ou épuré.

12. Il faudrait notamment que:

- a)* les dispositifs d'aération naturelle ou de ventilation artificielle soient conçus de telle sorte qu'ils assurent l'introduction d'une quantité suffisante d'air neuf ou épuré dans le local, par personne et par heure, compte tenu de la nature et des conditions du travail;
- b)* des dispositions soient prises pour, dans la mesure du possible, éliminer ou rendre inoffensives les émanations, les poussières et les autres impuretés incommodes ou nuisibles produites en cours de travail;
- c)* la vitesse normale de déplacement de l'air aux emplacements de travail fixes ne soit préjudiciable ni à la santé ni au confort des personnes qui y sont occupées;
- d)* dans la mesure du possible et pour autant que les circonstances l'exigent, des mesures appropriées soient prises en vue d'assurer, dans les locaux fermés, un degré hygrométrique convenable de l'air.

13. Lorsqu'un lieu de travail est pourvu d'un système de conditionnement d'air, une ventilation de sécurité appropriée, naturelle ou artificielle, devrait être prévue.

### V. Eclairage

14. Tous les lieux affectés au travail ou prévus pour les déplacements des travailleurs ou encore utilisés pour les installations sanitaires ou d'autres installations communes mises à la disposition des travailleurs devraient être pourvus, pendant qu'ils sont susceptibles d'être utilisés, d'un éclairage, soit naturel, soit artificiel, soit de ces deux modes d'éclairage, d'une façon suffisante et adaptée aux besoins.

15. Il faudrait notamment, dans la mesure où cela est réalisable, que toutes dispositions soient prises:
- a) pour assurer le confort visuel:
    - i) par des baies d'éclairage naturel, réparties d'une façon appropriée et de dimensions suffisantes;
    - ii) par un choix judicieux et une répartition appropriée des sources d'éclairage artificiel;
    - iii) par un choix judicieux des couleurs à donner aux locaux et à l'équipement de ceux-ci;
  - b) pour prévenir la gêne ou les troubles provenant de l'éblouissement, des contrastes excessifs d'ombre et de lumière, de la réflexion de la lumière et des éclairages directs trop intenses;
  - c) pour éliminer tout papillotement nuisible lorsqu'on utilise l'éclairage artificiel.

16. Partout où un éclairage naturel suffisant peut, sans trop de difficultés, être réalisé, la préférence devrait lui être donnée.

17. L'autorité compétente devrait fixer des normes appropriées d'éclairage naturel ou artificiel pour les différentes catégories de travaux et d'emplacements ainsi que pour les différentes occupations.

18. Dans les locaux où un grand nombre de travailleurs ou de visiteurs sont rassemblés, un éclairage de sécurité devrait être prévu.

## VI. Température

19. Dans tous les lieux affectés au travail ou prévus pour les déplacements des travailleurs ou encore utilisés pour les installations sanitaires ou d'autres installations communes mises à la disposition des travailleurs, les meilleures conditions possible de température, d'humidité et de mouvement de l'air, compte tenu du genre de travaux et du climat, devraient être maintenues.

20. Aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler habituellement dans une température extrême. En conséquence, l'autorité compétente devrait déterminer les normes de température, soit maximum, soit minimum, soit l'une et l'autre, suivant le climat, le genre de l'établissement, de l'institution ou de l'administration et la nature des travaux.

21. Aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler habituellement dans des conditions comportant de brusques changements de température considérés par l'autorité compétente comme nuisibles à la santé.

22. (1) Aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler habituellement dans le voisinage immédiat d'installations produisant un rayonnement thermique élevé ou un refroidissement intense de l'atmosphère ambiante considérés comme préjudiciables à la santé par l'autorité compétente, à moins que des dispositions appropriées de contrôle ne soient prises, que la durée d'exposition ne soit réduite ou que le travailleur ne soit muni d'un équipement ou de vêtements de protection appropriés.

(2) Des écrans fixes ou amovibles, des déflecteurs ou d'autres installations appropriées devraient être fournis et utilisés pour protéger les travailleurs contre tout apport intense de froid ou de chaleur, y compris la chaleur du soleil.

23. (1) Aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler à un comptoir de vente situé à l'air libre lorsque la température serait si basse qu'elle risquerait de nuire à sa santé, à moins qu'il ne dispose de moyens appropriés de se réchauffer.

(2) Aucun travailleur ne devrait être tenu de travailler à un comptoir de vente situé à l'air libre lorsque la température serait si élevée qu'elle risquerait de nuire à sa santé, à moins qu'il ne dispose de moyens appropriés de protection contre une telle chaleur.

24. Il devrait être interdit d'utiliser dans un local des moyens de chauffage ou de réfrigération susceptibles de dégager des émanations dangereuses ou gênantes dans l'atmosphère dudit local.

25. Lorsque les travailleurs sont soumis à des températures très basses ou très élevées, des pauses, comprises dans les heures de travail, devraient être accordées, ou la durée journalière du travail devrait être raccourcie, ou d'autres mesures devraient être prises en leur faveur.

## VII. Espace unitaire de travail

26. (1) Tous les locaux de travail ainsi que les emplacements de travail devraient être aménagés de telle manière que la santé des travailleurs ne soit exposée à aucun effet nuisible.

(2) Tout travailleur devrait disposer d'un espace suffisant, libre de tout encombrement, pour qu'il puisse y accomplir son travail sans risque pour sa santé.

27. L'autorité compétente devrait préciser:

- a) la superficie à prévoir dans les locaux fermés pour chaque travailleur qui y travaille régulièrement;
- b) le volume minimum, libre de tout encombrement, à prévoir dans tout local fermé pour chaque travailleur qui y travaille régulièrement;
- c) la hauteur minimum des locaux neufs fermés où un travail s'effectuera régulièrement.

### VIII. Eau potable

28. De l'eau potable ou une autre boisson saine devrait être mise en quantité suffisante à la disposition des travailleurs. Partout où la distribution d'eau potable courante est possible, la préférence devrait lui être donnée.

29. (1) Les récipients utilisés pour la distribution de l'eau potable ou de toute autre boisson autorisée:

- a) devraient être à fermeture étanche, et, le cas échéant, munis d'un robinet;
- b) devraient porter une indication lisible précisant la nature de leur contenu;
- c) ne devraient pas être des seaux, des tonneaux ou d'autres récipients à large ouverture, munis ou non d'un couvercle, dans lesquels il serait possible de plonger un instrument pour puiser du liquide;
- d) devraient être constamment tenus en état de propreté.

(2) Un nombre suffisant de récipients pour boire devrait être disponible; il devrait être possible de les laver avec de l'eau propre.

(3) L'usage de gobelets collectifs devrait être interdit.

30. (1) L'eau qui ne provient pas d'un service officiellement agréé de distribution d'eau potable ne devrait pas être distribuée comme eau potable, à moins que le service d'hygiène compétent n'en autorise expressément la distribution et ne la contrôle périodiquement.

(2) Tout mode de distribution autre que celui qui est pratiqué par le service officiellement agréé de distribution locale devrait être déclaré pour agrément au service d'hygiène compétent.

31. (1) Toute distribution d'eau non potable devrait porter, aux points où l'on pourrait s'approvisionner, une mention précisant que cette eau n'est pas potable.

(2) Aucune communication, directe ou indirecte, ne devrait exister entre les systèmes de distribution d'eau potable et d'eau non potable.

### IX. Lavabos et douches

32. Des installations permettant aux travailleurs de se laver, appropriées, suffisantes et convenablement entretenues, devraient être aménagées à des endroits appropriés.

33. (1) Ces installations devraient comprendre, dans toute la mesure possible, des lavabos avec, au besoin, de l'eau chaude ainsi que, si la nature du travail l'exige, des douches avec de l'eau chaude.

(2) Du savon devrait être mis à la disposition des travailleurs.

(3) Des produits appropriés (tels que produits détergents, crèmes ou poudres spéciales pour soins corporels) devraient être mis à la disposition des travailleurs lorsque la nature du travail l'exige. L'emploi, pour les soins de propreté corporelle, de produits préjudiciables à la santé des travailleurs devrait être interdit.

(4) Des serviettes, de préférence individuelles, ou tous autres moyens convenables pour se sécher devraient être mis à la disposition des travailleurs. Les serviettes à usage collectif qui ne permettent pas aux travailleurs de disposer dans chaque cas d'une partie non encore utilisée et propre devraient être interdites.

34. (1) L'eau des lavabos et des douches ne devrait présenter aucun danger pour la santé.

(2) Lorsque l'eau des lavabos ou des douches n'est pas potable, une mention devrait préciser clairement ce fait.

35. Les hommes et les femmes devraient avoir à leur disposition des installations distinctes pour se laver, sauf dans les très petits établissements, où, avec l'approbation des autorités compétentes, ces installations pourraient être communes.

36. Le nombre de lavabos et de douches devrait être précisé par l'autorité compétente, compte tenu du nombre des travailleurs et de la nature de leur travail.

### X. Lieux d'aisances

37. Des lieux d'aisances suffisants, appropriés et convenablement entretenus, devraient être aménagés pour l'usage des travailleurs à des endroits appropriés.

38. (1) Les lieux d'aisances devraient comporter des cloisons de façon à assurer un isolement suffisant.

(2) Dans la mesure du possible, les lieux d'aisances devraient être munis de chasses d'eau, de siphons hydrauliques et de papier hygiénique ou de facilités hygiéniques analogues.

(3) Des récipients à déchets d'un modèle approprié et munis d'un couvercle, ou d'autres dispositifs tels que des incinérateurs, devraient être installés dans les lieux d'aisances à l'usage des femmes.

(4) Dans la mesure du possible, des lavabos facilement accessibles et en nombre suffisant devraient être installés à proximité des lieux d'aisances.

39. Des lieux d'aisances distincts devraient être prévus pour les hommes et pour les femmes, sauf avec l'approbation de l'autorité compétente, dans le cas d'établissements n'employant pas plus de cinq personnes ou les seuls membres de la famille de l'employeur.

40. Le nombre des cabinets d'aisances et d'urinoirs pour les hommes et des cabinets d'aisances pour les femmes devrait être précisé par l'autorité compétente, compte tenu du nombre des travailleurs.

41. Les lieux d'aisances devraient être adéquatement ventilés et leur emplacement choisi de manière à éviter toute gêne. Ces lieux d'aisances ne devraient pas communiquer directement avec les locaux de travail proprement dits, ni avec les salles de repos ou les réfectoires mais en être isolés par une antichambre ou par un espace libre. La voie d'accès aux lieux d'aisances situés à l'extérieur devrait être couverte par un toit.

### XI. Sièges

42. Des sièges appropriés et en nombre suffisant devraient être mis à la disposition des travailleurs; ceux-ci devraient avoir la possibilité de les utiliser dans une mesure raisonnable.

43. Dans toute la mesure possible, les emplacements de travail devraient être aménagés de telle sorte que le personnel travaillant debout puisse, chaque fois que cela est compatible avec la nature du travail, exécuter sa tâche dans la position assise.

44. Les sièges mis à la disposition des travailleurs devraient être d'un modèle et de dimensions commodes pour le travailleur; ils devraient être appropriés au travail à exécuter et faciliter la prise d'une bonne posture de travail, eu égard à la santé de l'intéressé; au besoin, des repose-pieds devraient être fournis dans ce même but.

### XII. Vestiaires

45. Pour permettre aux travailleurs de changer de vêtements, de déposer et de faire sécher les vêtements qu'ils ne portent pas pendant le travail, des installations appropriées, telles que porte-manteaux et armoires, devraient être prévues et convenablement entretenues.

46. Lorsque le nombre des travailleurs et la nature du travail l'exigent, des vestiaires devraient être mis à leur disposition.

47. (1) Les vestiaires devraient comporter:

- a) des armoires individuelles de dimensions suffisantes, convenablement aérées et pouvant être fermées à clé, ou d'autres aménagements offrant les mêmes avantages;
- b) des sièges en nombre suffisant.

(2) Des compartiments distincts devraient être prévus pour les vêtements de ville et l'équipement de travail, lorsque les travailleurs effectuent des opérations telles que le port d'un équipement de travail est nécessaire et que celui-ci peut être contaminé, fortement souillé, maculé ou imprégné.

48. Les vestiaires pour les hommes et pour les femmes devraient être séparés.

### XIII. Locaux souterrains et assimilés

49. Les locaux souterrains et les locaux sans fenêtres où un travail est normalement exécuté devraient répondre à des normes d'hygiène appropriées édictées par l'autorité compétente.

50. Dans la mesure où les circonstances le permettent, les travailleurs ayant à travailler dans les locaux souterrains ou sans fenêtres devraient être appelés à le faire non pas d'une façon continue, mais par roulement.

### XIV. Substances et procédés incommodes, insalubres ou toxiques

51. Les travailleurs devraient être protégés par des mesures appropriées et praticables contre les substances et procédés incommodes, insalubres, ou toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit.

52. Il faudrait notamment que:

- a) toutes mesures appropriées et praticables soient prises pour remplacer ces substances ou ces procédés par des substances ou des procédés qui ne soient ni incommodes, ni insalubres, ni toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit, ou qui le soient moins;
- b) l'autorité compétente encourage les mesures de remplacement prévues à l'alinéa a) et, dans le cas de la vente au détail, l'emploi de procédés ou de conditionnements excluant tout danger, et fournisse des conseils en la matière;
- c) lorsqu'il ne serait pas possible de recourir aux mesures de remplacement prévues à l'alinéa a), d'autres moyens de protection, tels que clôtures, isolation, ventilation, soient utilisés;
- d) l'équipement prévu pour le contrôle et pour l'élimination des substances incommodes, insalubres, toxiques ou dangereuses pour quelque raison que ce soit, soit tenu en bon état à tout moment;
- e) toutes mesures appropriées et praticables soient prises pour protéger les travailleurs contre les risques résultant notamment du renversement, de l'écoulement, du dégagement, de l'éclaboussement de substances incommodes, insalubres, ou toxiques ou dangereuses pour quelque raison que ce soit;
- f) lorsqu'on manipule des substances toxiques ou dangereuses pour quelque raison que ce soit, il soit interdit de fumer, de manger, de boire ou de se farder; les produits alimentaires, les boissons, le tabac ou les produits pour se farder utilisés par les travailleurs ne devraient pas être exposés à la contamination de telles substances.

53. Les récipients contenant des substances dangereuses devraient porter:

- a) un emblème de danger conforme aux normes internationales reconnues et caractérisant, au besoin, la nature du risque;
- b) le nom de la substance ou une désignation de repérage;
- c) dans la mesure du possible, les consignes essentielles relatives aux premiers soins à administrer dans les cas où la substance aurait porté atteinte à la santé ou à l'intégrité physique d'une personne.

54. (1) Lorsque, malgré les mesures prises conformément aux paragraphes 51 et 52, les opérations effectuées sont particulièrement salissantes ou comportent l'utilisation, la manutention ou la manipulation de substances, ou l'utilisation de procédés, qui sont insalubres, toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit, et compte tenu de l'importance et de la nature des risques, les travailleurs devraient être protégés de manière adéquate par des vêtements de protection ou tout autre équipement ou moyen de protection individuelle nécessaires.

(2) Les vêtements, l'équipement et les moyens de protection individuelle devraient, selon le genre d'opération, comprendre, par exemple, un ou plusieurs des articles suivants: manteaux, blouses, tabliers, lunettes, gants, bonnets, casques, appareils respiratoires, chaussures, crèmes barrière et poudres spéciales.

(3) L'autorité compétente devrait fixer, au besoin, des normes d'efficacité minima pour les équipements et autres moyens de protection individuelle.

(4) Lorsque des mesures d'hygiène publique particulières ou la protection de la santé du personnel nécessitent le port de vêtements ou de tout autre équipement ou moyen de protection individuelle pendant le travail, ceux-ci devraient être fournis, nettoyés et entretenus aux frais de l'employeur.



55. Dans les cas où l'adoption d'équipement ou de moyens de protection individuelle n'élimine pas entièrement l'effet de substances ou de procédés insalubres, toxiques ou dangereux pour quelque raison que ce soit, l'autorité compétente devrait recommander, au besoin, que soient prises des mesures préventives complémentaires.

56. (1) L'autorité compétente devrait, au besoin, fixer un âge minimum pour l'emploi à des travaux impliquant l'utilisation de telles substances et de tels procédés.

(2) L'autorité compétente devrait prescrire des examens médicaux (initiaux et périodiques) pour les travailleurs exposés aux effets de substances insalubres, toxiques ou dangereuses pour quelque raison que ce soit.

## XV. Bruits et vibrations

57. (1) Les bruits (émissions sonores comprises) et les vibrations susceptibles de produire sur les travailleurs des effets nuisibles devraient être réduits autant que possible par des mesures appropriées et praticables.

(2) Une attention spéciale devrait être accordée:

- a) à l'atténuation notable des bruits et des vibrations produits par les machines, mécanismes et appareils sonores;
- b) à l'isolation des sources des bruits et des vibrations qui ne peuvent être atténués;
- c) à la limitation de l'intensité et de la durée des émissions sonores, émissions musicales comprises;
- d) à l'installation d'un dispositif d'insonorisation pour isoler les bureaux du bruit des ateliers, des ascenseurs, des convoyeurs ou de la rue, chaque fois que les circonstances s'y prêtent.

58. Dans le cas où les mesures prévues au sous-paragraphe (2) du paragraphe 7 se révéleraient insuffisantes pour éliminer de façon adéquate les effets nuisibles du bruit et des vibrations:

- a) les travailleurs devraient être munis de protecteurs auriculaires appropriés quand ils sont exposés à des émissions sonores susceptibles de produire des effets nuisibles;
- b) des pauses de détentes systématiques, comprises dans les heures de travail, dans les locaux ou des lieux où il n'existe pas d'émissions sonores ni de vibrations, devraient être octroyées aux travailleurs qui sont exposés à des émissions sonores et à des vibrations susceptibles de produire des effets nuisibles;
- c) des systèmes de répartition ou de rotation des occupations devraient au besoin être appliqués.

## XVI. Méthodes et rythmes de travail

59. Les méthodes de travail devraient être autant que possible adaptées aux exigences en matière d'hygiène ainsi qu'à la santé physique et mentale et au confort des travailleurs.

60. Des mesures appropriées devraient, entre autres, être prises pour que la mécanisation ou les méthodes d'accélération des opérations n'imposent pas un rythme de travail pouvant entraîner, en raison de l'attention soutenue qui est exigée ou en raison de la rapidité des gestes à accomplir, des effets nuisibles sur les travailleurs et notamment une fatigue physique ou nerveuse donnant lieu à des troubles médicalement décelables.

61. L'autorité compétente devrait fixer, quand les conditions de travail le rendent nécessaire, un âge minimum pour l'emploi aux opérations visées au paragraphe 60.

62. En vue de prévenir ou de limiter le plus possible les effets nuisibles visés au paragraphe 60, il y aurait lieu de prévoir des pauses de détente comprises dans les heures de travail, ou, lorsque cela est possible, des systèmes de répartition ou de rotation des occupations.

## XVII. Premiers secours

63. Tout établissement, institution, administration ou service auquel s'applique la présente recommandation devrait, suivant son importance et suivant les risques supputés:

- a) soit posséder sa propre infirmerie ou son propre poste de premiers secours;
- b) soit posséder une infirmerie ou un poste de premiers secours en commun avec d'autres établissements, institutions, administrations ou services;
- c) soit posséder une ou plusieurs armoires, boîtes ou trousse de premiers secours.

64. (1) L'équipement des infirmeries, postes, armoires, boîtes ou trousse de premiers secours prévus au paragraphe 63 devrait être déterminé par l'autorité compétente suivant l'importance du personnel et la nature des risques.

(2) Le contenu des armoires, boîtes ou trousse de premiers secours devrait être conservé dans des conditions d'asepsie et convenablement entretenu; il devrait être vérifié au moins une fois par mois et les armoires, boîtes ou trousse devraient être regarnies à cette occasion ou, dans les cas où cela est nécessaire, immédiatement après usage.

(3) Chaque armoire, boîte ou trousse de premiers secours devrait contenir des instructions claires et simples pour les premiers soins à donner en cas d'urgence et porter de façon apparente le nom de la personne responsable désignée conformément au paragraphe 65. Leur contenu devrait être soigneusement étiqueté.

65. Les infirmeries, postes, armoires, boîtes ou trousse de premiers secours devraient être, en tout temps, facilement repérables et accessibles, et placés sous la responsabilité d'une personne déterminée qui doit être capable, selon ce qui sera prescrit par l'autorité compétente, de donner les premiers soins.

### XVIII. Réfectoires

66. Dans les cas à déterminer par l'autorité compétente, des réfectoires devraient être mis à la disposition des travailleurs.

67. (1) Les réfectoires devraient être pourvus de sièges et de tables en nombre suffisant.

(2) Une installation permettant de réchauffer les aliments, un poste d'eau potable fraîche et un poste d'eau chaude devraient être aménagés dans les réfectoires ou à proximité immédiate de ceux-ci.

(3) Des poubelles munies de couvercles devraient être disponibles.

68. (1) Les réfectoires devraient être séparés de tout lieu où l'on est exposé à des substances toxiques.

(2) Le port de vêtements de travail contaminés devrait être interdit dans les réfectoires.

### XIX. Salles de repos

69. (1) S'il n'existe pas d'autres facilités pour les travailleurs qui ont besoin d'un repos momentané pendant les heures de travail, une salle de repos devrait être installée là où cela convient, compte tenu de la nature du travail et de toutes autres conditions et circonstances s'y rapportant. En particulier, des salles de repos devraient être installées pour répondre aux besoins des travailleuses, des travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou à des travaux spéciaux exigeant un repos momentané pendant les heures de travail, et des travailleurs en équipe, pendant les pauses.

(2) La législation nationale devrait, là où cela est approprié, conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger l'installation de salles de repos lorsqu'elle estime cette installation souhaitable, compte tenu des conditions et des circonstances de l'emploi.

70. Les salles de repos ainsi prévues devraient comprendre au moins:

- a) un local comportant des aménagements appropriés au climat pour diminuer les inconvénients du froid ou de la chaleur;
- b) une ventilation et un éclairage adéquats;
- c) des sièges appropriés en nombre suffisant.

### XX. Plans et construction

71. Les plans de nouveaux bâtiments destinés à l'usage de tous établissements, institutions, administrations ou services auxquels s'applique la présente recommandation, ainsi que les plans des nouvelles installations à l'usage de tels établissements, institutions, administrations ou services, dans des bâtiments anciens où des modifications substantielles doivent être effectuées, devraient répondre dans une mesure aussi large que possible aux dispositions de la présente recommandation et devraient être soumis à l'autorité compétente pour approbation préalable dans des cas à prévoir par la législation nationale.

72. Les plans devraient comporter des données suffisantes, concernant notamment:

- a) l'emplacement des locaux de travail, ainsi que des voies de circulation, des sorties normales, des issues de secours et des installations sanitaires;
- b) les dimensions des locaux de travail et des issues de secours, ainsi que des portes et fenêtres, avec indication de la hauteur des appuis;
- c) la nature des sols, des parois et des plafonds;
- d) toutes machines et installations susceptibles d'émettre ou de dégager de la chaleur, de la vapeur, des gaz, des poussières, des odeurs, de la lumière, des bruits ou des vibrations en quantité telle que la santé, la sécurité ou le confort des travailleurs puissent en souffrir, ainsi que les mesures proposées pour combattre ces inconvénients;
- e) les modes de chauffage et d'éclairage;
- f) les installations éventuelles de ventilation mécanique;
- g) tous moyens d'insonorisation, de protection contre l'humidité et de réglage de la température.

73. L'autorité compétente devrait accorder des délais raisonnables pour toute modification qu'elle exigerait afin que les établissements, institutions, administrations ou services auxquels s'applique la présente recommandation répondent aux dispositions de celle-ci.

74. Dans la mesure du possible, le revêtement des sols ou le sol lui-même, les murs et les plafonds des locaux ainsi que l'équipement de ces locaux devraient être conçus de telle sorte qu'ils ne présentent pas de risque pour la santé.

75. Des sorties de secours suffisantes devraient être prévues et convenablement entretenues.

### **XXI. Mesures à prendre contre la propagation des maladies**

76. (1) Des dispositions devraient être prises en vue de prévenir la propagation des maladies transmissibles parmi le personnel d'un établissement, d'une institution, d'une administration ou d'un service auxquels s'applique la présente recommandation, ainsi qu'entre les travailleurs et le public.

(2) Ces dispositions devraient notamment comprendre:

- a) des mesures collectives ou individuelles de prévention technique et médicale, y compris la prévention des maladies infectieuses et la lutte contre les insectes, les rongeurs et autres animaux nuisibles;
- b) des mesures de surveillance médicale.

### **XXII. Enseignement des mesures d'hygiène**

77. Des mesures devraient être prises en vue de fournir aux travailleurs et aux employeurs les notions élémentaires nécessaires au sujet des mesures d'hygiène que les travailleurs peuvent être appelés à prendre pendant les heures de travail.

78. (1) Les travailleurs devraient être informés notamment:

- a) des risques pour la santé inhérents à toutes substances nuisibles qu'ils peuvent être appelés à manipuler, à manipuler ou à employer, même s'il s'agit de produits d'un usage peu courant dans l'établissement considéré;
- b) de la nécessité de se servir convenablement des dispositifs et de l'équipement prévus à des fins d'hygiène et de protection.

(2) Si des indications relatives à l'hygiène ne peuvent être données dans une langue comprise par les travailleurs, ceux-ci devraient au moins être informés, dans une langue comprise par eux, du sens de certains termes, expressions, symboles et emblèmes importants du point de vue de l'hygiène.

### **XXIII. Collaboration en matière d'hygiène**

79. (1) L'autorité compétente, les employeurs et les travailleurs devraient établir des contacts mutuels en vue d'assurer l'hygiène des travailleurs en relation avec leur travail.

(2) L'autorité compétente, en donnant effet aux dispositions de la présente recommandation, devrait consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées ou, à défaut, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés.

80. (1) L'autorité compétente devrait encourager et, le cas échéant, entreprendre elle-même l'étude de toutes mesures tendant à assurer l'hygiène des travailleurs en relation avec leur travail.

(2) L'autorité compétente devrait diffuser largement toute documentation concernant les mesures tendant à assurer l'hygiène des travailleurs en relation avec leur travail.

(3) Tous renseignements, avis et conseils sur toutes les questions traitées dans la présente recommandation devraient pouvoir être obtenus auprès de l'autorité compétente.

81. (1) Dans les établissements, institutions, administrations ou services pour lesquels, compte tenu des risques supputés, l'autorité compétente l'estime souhaitable, il y aurait lieu de désigner au moins un délégué ou préposé à l'hygiène.

(2) Les délégués ou préposés à l'hygiène devraient collaborer étroitement avec les employeurs et les travailleurs à l'élimination des risques menaçant la santé des travailleurs et notamment, à cet effet, maintenir des contacts avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

(3) Dans les établissements, institutions et administrations pour lesquels, compte tenu des risques supputés, l'autorité compétente l'estime souhaitable, un comité d'hygiène devrait être organisé.

(4) Les comités d'hygiène devraient s'employer notamment à éliminer les risques menaçant la santé des travailleurs.

82. L'autorité compétente devrait entreprendre, avec la collaboration des employeurs et des travailleurs intéressés ou de leurs organisations représentatives, des enquêtes en vue de rassembler des données relatives aux maladies susceptibles d'avoir une origine professionnelle et de mettre au point des mesures pour supprimer les causes et les conditions qui provoquent ces maladies.

#### XXIV. Contrôle de l'application

83. Des mesures appropriées devraient être prises par le moyen de services d'inspection adéquats ou par d'autres moyens pour assurer l'application effective de la législation ou des autres dispositions relatives à l'hygiène.

84. Si les moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente recommandation le permettent, l'application effective desdites dispositions devrait être assurée par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

### Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 janvier 1991	Genève, 75 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1988)	25

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<sup>er</sup> juin 1988, en sa soixante-quinzième session;

Notant les conventions et recommandations internationales pertinentes, en particulier la convention et la recommandation concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937; la recommandation sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation sur le poids maximum, 1967; la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et

la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986, et la liste des maladies professionnelles telle que révisée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans la construction, 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 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988.

## Partie I. Champ d'application et définitions

### *Article 1*

1. La convention s'applique à toutes les activités de construction, c'est-à-dire aux travaux du bâtiment, au génie civil et aux travaux de montage et de démontage, y compris tout procédé, toute opération ou tout transport sur un chantier de construction, depuis la préparation du site jusqu'à l'achèvement du projet.

2. Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions des branches d'activité économique déterminées ou des entreprises déterminées au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre y soit assuré.

3. La convention s'applique également aux travailleurs indépendants que la législation nationale pourrait désigner.

### *Article 2*

Aux fins de la convention:

a) le terme **construction** couvre:

- i) le travail du bâtiment, y compris les excavations et la construction, la transformation des structures, la rénovation, la réparation et l'entretien (y compris les travaux de nettoyage et de peinture) de même que la démolition de tous types de bâtiments ou d'ouvrages;
- ii) le génie civil, y compris les excavations et la construction, la transformation des structures, la réparation, l'entretien et la démolition d'ouvrages tels qu'aéroports, quais, installations portuaires, voies d'eau intérieures, barrages, ouvrages d'endiguement des cours d'eau et du littoral ou de protection contre les avalanches, routes et autoroutes, chemins de fer, ponts, tunnels, viaducs et les ouvrages d'utilité publique servant aux communications, au drainage, à la collecte des eaux usées et à la distribution d'eau et d'énergie;
- iii) le montage et le démontage de bâtiments et d'ouvrages préfabriqués de même que la fabrication des éléments préfabriqués sur le chantier de construction;

b) l'expression **chantier de construction** désigne tout chantier où l'un quelconque des travaux ou des opérations décrits à l'alinéa a) ci-dessus est effectué;

c) l'expression **lieu de travail** désigne tous les lieux où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle d'un employeur au sens de l'alinéa e) ci-dessous;

d) le terme **travailleur** désigne toute personne occupée dans la construction;

- e) le terme **employeur** désigne:
  - i) toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs sur un chantier de construction; et,
  - ii) selon le cas, soit l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant;
- f) l'expression **personne compétente** désigne une personne possédant des qualifications suffisantes telles qu'une formation adéquate et des connaissances, une expérience et les aptitudes suffisantes pour exécuter de façon sûre les tâches spécifiées. Les autorités compétentes peuvent fixer les critères appropriés pour la désignation de ces personnes et définir les devoirs qui leur incombent;
- g) le terme échafaudage désigne toute structure temporaire, fixe, suspendue ou mobile, ainsi que la charpente qui la soutient, servant de support à des travailleurs et à des matériaux, ou permettant d'accéder à une telle structure, à l'exclusion des appareils de levage au sens de l'alinéa h) ci-dessous;
- h) l'expression **appareil de levage** désigne tout appareil fixe ou mobile qui sert à monter ou descendre des personnes ou des charges;
- i) l'expression **accessoire de levage** désigne tout dispositif au moyen duquel on peut fixer une charge à un appareil de levage, mais qui ne constitue pas une partie intégrante de l'appareil ou de la charge.

## Partie II. Dispositions générales

### Article 3

Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.

### Article 4

Tout Membre qui ratifie la convention doit s'engager, sur la base d'une évaluation des risques qui existent pour la sécurité et la santé, à adopter et à maintenir en vigueur une législation qui assure l'application des dispositions de la convention.

### Article 5

1. La législation adoptée conformément à l'article 4 ci-dessus peut prévoir qu'elle sera appliquée en pratique par des normes techniques ou des recueils de directives pratiques, ou par d'autres moyens appropriés conformes aux conditions et à la pratique nationales.

2. En donnant effet à l'article 4 et au paragraphe 1 ci-dessus, tout Membre doit dûment tenir compte des normes adoptées en la matière par les organisations internationales reconnues dans le domaine de la normalisation.

### Article 6

Des mesures seront prises pour assurer, selon des modalités à définir par la législation nationale, une coopération entre les employeurs et les travailleurs en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction.

### Article 7

La législation nationale stipulera que les employeurs et les travailleurs indépendants sont tenus de se conformer aux mesures prescrites dans le domaine de la sécurité et de la santé sur les lieux de travail.

### Article 8

1. Chaque fois que deux ou plusieurs employeurs entreprennent simultanément des travaux sur un chantier:

- a) il incombera à l'entrepreneur principal, ou tout autre personne ou organisme assumant le contrôle effectif ou la responsabilité principale de l'ensemble des activités du chantier, de coordonner les mesures prescrites, dans le domaine de la sécurité et de la santé, et que ces mesures soient respectées pour autant que cela soit compatible avec la législation nationale;
- b) lorsque l'entrepreneur principal ou la personne ou l'organisme assumant le contrôle effectif ou la responsabilité principale de l'ensemble des activités du chantier n'y est pas présent, il doit, dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, désigner une personne ou un organisme compétent sur place ayant l'autorité et les moyens nécessaires pour assurer, en son nom, la coordination et l'application des mesures prévues à l'alinéa a) ci-dessus;
- c) chaque employeur restera responsable de l'application des mesures prescrites pour les travailleurs placés sous son autorité.

2. Chaque fois que des employeurs ou des travailleurs indépendants entreprennent simultanément des travaux sur un chantier, ils seront tenus de coopérer à l'application des mesures de sécurité et de santé prescrites selon ce que pourra prévoir la législation nationale.

#### *Article 9*

Les personnes responsables de la conception et de la planification d'un projet de construction tiendront compte de la sécurité et de la santé des travailleurs de la construction, conformément à la législation et à la pratique nationales.

#### *Article 10*

La législation nationale doit prévoir que sur tous les lieux de travail, et dans la mesure où ils exercent un contrôle sur le matériel et les méthodes de travail, les travailleurs doivent avoir le droit et le devoir de contribuer à la sécurité du travail et d'exprimer des avis sur les procédés de travail adoptés pour autant qu'ils peuvent affecter la sécurité et la santé.

#### *Article 11*

La législation nationale doit prévoir que les travailleurs seront tenus:

- a) de coopérer aussi étroitement que possible avec leur employeur à l'application des mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé, et de celles des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail;
- c) d'utiliser les moyens mis à leur disposition et de ne pas faire mauvais usage de ce qui leur a été fourni pour leur propre protection ou celle des autres;
- d) de signaler sans délai à leur supérieur hiérarchique direct, et au délégué des travailleurs à la sécurité lorsqu'il en existe, toute situation susceptible à leur avis de présenter un risque et à laquelle ils ne sont pas en mesure de faire face convenablement eux-mêmes;
- e) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé.

#### *Article 12*

1. La législation nationale doit prévoir que tout travailleur doit avoir le droit de s'éloigner d'un danger lorsqu'il a de bonnes raisons de penser qu'il y a un péril imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé et il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique.

2. En présence d'un péril imminent pour la sécurité des travailleurs, l'employeur doit prendre des dispositions immédiates pour arrêter le travail et, selon le cas, procéder à une évacuation.

### Partie III. Mesures de prévention et de protection

#### *Sécurité sur les lieux de travail*

##### *Article 13*

1. Toutes les précautions appropriées doivent être prises pour faire en sorte que tous les lieux de travail soient sûrs et exempts de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.
2. Des moyens sûrs d'accéder aux lieux de travail et d'en sortir doivent être aménagés et entretenus, et signalés où cela est approprié.
3. Toutes les précautions appropriées doivent être prises pour protéger les personnes qui se trouvent sur un chantier de construction ou à proximité de celui-ci de tous les risques que ce chantier est susceptible de présenter.

#### *Echafaudages et échelles*

##### *Article 14*

1. Lorsque le travail ne peut être exécuté en toute sécurité au sol ou à partir du sol ou à partir d'une partie d'un bâtiment ou d'un autre ouvrage permanent, un échafaudage approprié et sûr doit être installé et entretenu, ou tout autre moyen répondant aux mêmes exigences doit être fourni.
2. En l'absence d'autres moyens sûrs d'accès aux postes de travail surélevés, des échelles appropriées et de bonne qualité doivent être fournies. Elles doivent être convenablement assujetties pour parer à tout mouvement involontaire.
3. Tous les échafaudages et toutes les échelles doivent être construits et utilisés conformément à la législation nationale.
4. Les échafaudages doivent être inspectés par une personne compétente, dans les cas et aux moments prescrits par la législation nationale.

#### *Appareils et accessoires de levage*

##### *Article 15*

1. Tout appareil de levage et tout accessoire de levage, y compris leurs éléments constitutifs, leurs attaches, ancrages et appuis, doivent être:
  - a) bien conçus et construits en matériaux de bonne qualité et avoir une résistance suffisante pour l'usage qui en est fait;
  - b) correctement installés et utilisés;
  - c) entretenus en bon état de fonctionnement;
  - d) vérifiés et soumis à des essais, par une personne compétente, aux intervalles et dans les cas prescrits par la législation nationale, et les résultats de ces vérifications et essais seront consignés;
  - e) manœuvrés par des travailleurs ayant reçu une formation appropriée conformément à la législation nationale.
2. Un appareil de levage ne doit monter, descendre ou transporter des personnes que s'il est construit, installé et utilisé à cet effet conformément à la législation nationale ou, si tel n'est pas le cas, pour faire face à une situation d'urgence et parer à un risque de blessure grave ou accident mortel, lorsque l'appareil de levage peut être utilisé à cet effet en toute sécurité.



*Matériel de transport, engins de terrassement  
et de manutention des matériaux*

*Article 16*

1. Tous les véhicules et les engins de terrassement et de manutention des matériaux doivent être:

- a) bien conçus et construits en tenant compte, dans la mesure du possible, des principes de l'ergonomie;
- b) maintenus en bon état de fonctionnement;
- c) correctement utilisés;
- d) manœuvrés par des travailleurs ayant reçu une formation appropriée, conformément à la législation nationale.

2. Sur tous les chantiers de construction où l'on utilise des véhicules ainsi que des engins de terrassement ou de manutention des matériaux:

- a) des voies d'accès appropriées et sûres doivent être aménagées pour eux;
- b) la circulation doit être organisée et contrôlée de manière à garantir leur sécurité d'utilisation.

*Installations, machines, équipements et outils à main*

*Article 17*

1. Les installations, machines et équipements, y compris les outils à main avec ou sans moteur, doivent être:

- a) bien conçus et construits en tenant compte, dans la mesure du possible, des principes de l'ergonomie;
- b) maintenus en bon état de fonctionnement;
- c) utilisés exclusivement pour les travaux pour lesquels ils ont été conçus, à moins qu'une utilisation à d'autres fins que celles initialement prévues n'ait fait l'objet d'une évaluation complète par une personne compétente ayant conclu que cette utilisation est sans danger;
- d) manœuvrés par des travailleurs ayant reçu une formation appropriée.

2. Des instructions adéquates en vue d'une utilisation sûre doivent, dans les cas appropriés, être fournies par le fabricant ou l'employeur sous une forme compréhensible pour les utilisateurs.

3. Les installations et les appareils sous pression doivent être vérifiés et soumis à des essais par une personne compétente, dans les cas et aux moments prescrits par la législation nationale.

*Travaux en hauteur, y compris sur les toitures*

*Article 18*

1. Là où cela est nécessaire pour parer à un risque, ou lorsque la hauteur ou l'inclinaison de l'ouvrage dépasse les valeurs fixées par la législation nationale, des dispositions préventives doivent être prises pour éviter la chute des travailleurs, des outils ou autres objets ou matériaux.

2. Lorsque des travailleurs doivent travailler sur ou à proximité d'un toit ou de toute autre surface en matériau fragile à travers lequel il est possible de faire une chute, des mesures préventives doivent être prises pour qu'ils ne marchent pas, par inadvertance, sur la surface en matériau fragile ou ne tombent pas à travers.

*Excavations, puits, terrassements, travaux souterrains et tunnels**Article 19*

Des précautions adéquates doivent être prises dans une excavation, un puits, un terrassement, un travail souterrain ou un tunnel:

- a) au moyen d'un étaieement approprié ou d'une autre manière pour prévenir les dangers que les travailleurs pourraient courir au cas où la terre, des rochers ou d'autres matériaux s'effondreraient ou se détacheraient;
- b) pour prévenir les dangers liés à la chute d'une personne, de matériaux ou d'objets, ou l'irruption d'eau dans l'excavation, le puits, le terrassement, le travail souterrain ou le tunnel;
- c) pour assurer une ventilation suffisante à tous les postes de travail de façon à entretenir une atmosphère respirable et à maintenir les fumées, gaz, vapeurs, poussières ou autres impuretés à des niveaux qui ne soient pas dangereux ou nuisibles pour la santé et dans des limites fixées par la législation nationale;
- d) pour permettre aux travailleurs de se mettre en lieu sûr en cas d'incendie ou d'irruption d'eau ou de matériaux;
- e) pour éviter aux travailleurs les risques provenant de dangers souterrains possibles, notamment la circulation de fluides ou la présence de poches de gaz, en procédant à des investigations appropriées afin de les localiser.

*Batardeaux et caissons**Article 20*

1. Tous les batardeaux et caissons doivent être:

- a) bien construits, avec des matériaux appropriés et solides, et avoir une résistance suffisante;
- b) pourvus d'un équipement suffisant pour que les travailleurs puissent se mettre à l'abri en cas d'irruption d'eau ou de matériaux.

2. La construction, la mise en place, la transformation ou le démontage d'un batardeau ou d'un caisson ne doivent avoir lieu que sous la surveillance directe d'une personne compétente.

3. Tous les batardeaux et tous les caissons doivent être inspectés par une personne compétente à des intervalles prescrits.

*Travail dans l'air comprimé**Article 21*

1. Le travail dans l'air comprimé ne doit être effectué que selon les dispositions prévues par la législation nationale.

2. Le travail dans l'air comprimé ne doit être effectué que par des travailleurs dont l'aptitude physique à ce travail a été établie par un examen médical, et en présence d'une personne compétente pour surveiller le déroulement des opérations.

*Charpentes et coffrages**Article 22*

1. Les charpentes et les éléments de charpente, les coffrages, les supports temporaires et les étaieements ne doivent être montés que sous la surveillance d'une personne compétente.

2. Des précautions suffisantes doivent être prises pour protéger les travailleurs contre les dangers provenant de la fragilité ou de l'instabilité temporaire d'un ouvrage.

3. Les coffrages, les supports temporaires et les étaieements doivent être conçus, construits et entretenus de manière à pouvoir supporter sans risque toutes les charges qui peuvent leur être imposées.

### *Travail au-dessus d'un plan d'eau*

#### *Article 23*

Si un travail est exécuté au-dessus ou à proximité immédiate d'un plan d'eau, des dispositions appropriées doivent être prises:

- a) pour empêcher les travailleurs de tomber à l'eau;
- b) pour procéder au sauvetage de travailleurs en danger de noyade;
- c) pour fournir des moyens de transport sûrs et suffisants.

### *Travail de démolition*

#### *Article 24*

Lorsque la démolition d'un bâtiment ou d'un ouvrage peut présenter un danger pour les travailleurs ou le public:

- a) des précautions, méthodes et procédures appropriées, y compris pour l'évacuation des déchets ou résidus, doivent être adoptées conformément à la législation nationale;
- b) les travaux ne doivent être planifiés et entrepris que sous la surveillance d'une personne compétente.

### *Eclairage*

#### *Article 25*

Un éclairage suffisant et approprié, comportant, le cas échéant, des sources de lumières portatives, doit être assuré à chaque poste de travail ainsi qu'en tout autre lieu du chantier de construction où un travailleur peut avoir à passer.

### *Electricité*

#### *Article 26*

1. Tous les matériels et installations électriques doivent être construits, montés et entretenus par une personne compétente, et utilisés de manière à prévenir tout danger.
2. Avant d'entreprendre des travaux de construction et pendant la durée de ceux-ci, des mesures appropriées doivent être prises pour vérifier si un câble ou un appareil électrique sous tension se trouve au-dessous ou au-dessus du chantier, ou sur celui-ci, et pour prévenir tout danger que sa présence peut faire courir aux travailleurs.
3. La pose et l'entretien des câbles et appareils électriques sur les chantiers doivent répondre aux normes et règles techniques appliquées au niveau national.

### *Explosifs*

#### *Article 27*

Les explosifs ne doivent être entreposés, transportés, manipulés ou utilisés que:

- a) dans les conditions prescrites par la législation nationale;
- b) par une personne compétente, qui doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher que des travailleurs ou d'autres personnes ne soient exposés à un risque de lésion.

### *Risques pour la santé*

#### *Article 28*

1. Lorsqu'un travailleur peut être exposé à un risque chimique, physique ou biologique au point que sa santé puisse être mise en danger, des mesures préventives appropriées doivent être prises pour éviter une telle exposition.

2. Afin de prévenir l'exposition visée au paragraphe 1 ci-dessus:

- a) les substances dangereuses doivent être remplacées par des substances sans danger ou moins dangereuses chaque fois que cela est possible; ou
- b) des mesures techniques doivent être appliquées à la machine, à l'installation, à l'équipement ou au procédé; ou
- c) s'il n'est pas possible de se conformer aux dispositions des alinéas a) ou b) ci-dessus, d'autres mesures efficaces, telles que l'utilisation d'un équipement de protection individuelle et de vêtements protecteurs, doivent être prises.

3. Si des travailleurs doivent pénétrer dans une zone dont l'atmosphère est susceptible de contenir une substance toxique ou nocive, ou d'être d'une teneur insuffisante en oxygène, ou, encore, d'être inflammable, des mesures appropriées doivent être prises pour prévenir tout danger.

4. Les déchets ne doivent pas être détruits sur le chantier de construction ou y être éliminés d'une autre manière si cela risque d'être nuisible pour la santé.

### *Précautions contre l'incendie*

#### *Article 29*

1. L'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour:

- a) éviter le risque d'incendie;
- b) combattre rapidement et efficacement tout début d'incendie;
- c) assurer l'évacuation rapide et sûre des personnes.

2. Des moyens suffisants et appropriés doivent être aménagés pour le stockage des liquides, des solides et des gaz inflammables.

### *Équipement de protection individuelle et vêtements protecteurs*

#### *Article 30*

1. Là où il n'est pas possible de protéger de manière suffisante, par d'autres moyens, les travailleurs contre les risques d'accidents ou les atteintes à la santé, y compris l'exposition à des conditions défavorables, un équipement de protection individuelle et des vêtements protecteurs appropriés tenant compte de la nature du travail et des risques doivent être fournis et entretenus par les employeurs sans frais pour les travailleurs, selon ce qui peut être prescrit par la législation nationale.

2. L'employeur doit fournir aux travailleurs les moyens appropriés leur permettant de faire usage de l'équipement de protection individuelle, et s'assurer qu'ils en fassent un usage correct.

3. L'équipement de protection et les vêtements protecteurs doivent être conformes aux normes établies par l'autorité compétente en tenant compte, autant que possible, des principes de l'ergonomie.

4. Les travailleurs doivent être tenus d'utiliser convenablement l'équipement de protection individuelle et les vêtements protecteurs mis à leur disposition, et d'en prendre soin.

### *Premiers secours*

#### *Article 31*

Il doit incomber à l'employeur de s'assurer que les premiers secours, y compris le personnel formé à cette fin, puissent être fournis à tout moment. Des mesures doivent être prises pour assurer l'évacuation, pour soins médicaux, des travailleurs accidentés ou victimes d'une maladie soudaine.

*Bien-être**Article 32*

1. L'eau potable doit être fournie en quantité suffisante sur les lieux mêmes ou à proximité de tout chantier de construction.

2. Selon le nombre de travailleurs et la durée des travaux, les installations suivantes doivent être fournies et entretenues sur les lieux mêmes ou à proximité de tout chantier de construction:

- a) des cabinets d'aisances et des installations permettant aux travailleurs de se laver;
- b) des installations pour permettre aux travailleurs de se changer, de faire sécher leurs vêtements et de les ranger;
- c) des locaux pour permettre aux travailleurs de prendre leurs repas et de se mettre à l'abri en cas d'interruption du travail pour cause d'intempéries.

3. Des installations sanitaires et des salles d'eau séparées devraient être prévues pour les travailleurs et les travailleuses.

*Information et formation**Article 33*

Les travailleurs doivent être, de manière suffisante et appropriée:

- a) informés des risques possibles d'accident ou d'atteinte à la santé auxquels ils peuvent être exposés sur leur lieu de travail;
- b) instruits sur les moyens mis à leur disposition pour prévenir et maîtriser ces risques et pour s'en protéger, et être formés à cet effet.

*Déclaration des accidents et des maladies**Article 34*

La législation nationale doit prévoir que seront déclarés à l'autorité compétente dans un délai prescrit les cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**Partie IV. Application***Article 35*

Tout Membre doit:

- a) prendre toutes les mesures nécessaires, notamment les sanctions et les mesures correctives appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la convention;
- b) mettre en place des services d'inspection appropriés pour le contrôle de l'application des mesures à prendre conformément aux dispositions de la convention et doter ces services des moyens nécessaires à l'accomplissement de leur tâche ou s'assurer qu'une inspection appropriée est effectuée.

**Partie V. Dispositions finales***Article 36*

La présente convention révisé la convention concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937.

## Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 75 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1988)

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<sup>er</sup> juin 1988, en sa soixante-quatrième session;

Notant les conventions et recommandations internationales pertinentes, en particulier la convention et la recommandation concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937; la recommandation sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation sur le poids maximum, 1967; la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986, et la liste des maladies professionnelles telle que révisée en 1980, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans la construction, 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 destinée à compléter la convention concernant la sécurité et la santé dans la construction, 1988

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988.

### I. Champ d'application et définitions

1. Les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (ci-après désignée comme la convention), et de la présente recommandation devraient s'appliquer, en particulier:

- a) au bâtiment, au génie civil ainsi qu'au montage et au démontage de bâtiments et de constructions en éléments préfabriqués tels qu'ils sont définis à l'article 2 a) de la convention;
- b) à la fabrication et au montage des derricks et installations d'extraction pétrolière en mer pendant qu'ils sont en cours de construction à terre.

2. Aux fins de la présente recommandation:

a) le terme **construction** couvre:

- i) le travail du bâtiment, y compris les excavations et la construction, la transformation des structures, la rénovation, la réparation et l'entretien (y compris les travaux de nettoyage et de peinture) de même que la démolition de tous types de bâtiments ou d'ouvrages;
- ii) le génie civil, y compris les excavations et la construction, la transformation des structures, la réparation, l'entretien et la démolition d'ouvrages tels qu'aéroports, quais, installations portuaires, voies d'eau intérieures, barrages, ouvrages d'endiguement des cours d'eau et du littoral ou de protection contre les avalanches, routes et autoroutes, chemins de fer, ponts, tunnels, viaducs et les ouvrages d'utilité publique servant aux communications, au drainage, à la collecte des eaux usées et à la distribution d'eau et d'énergie;
- iii) le montage et le démontage de bâtiments et d'ouvrages préfabriqués de même que la fabrication des éléments préfabriqués sur le chantier de construction;

b) l'expression **chantier de construction** désigne tout chantier où l'un quelconque des travaux ou des opérations décrits à l'alinéa a) ci-dessus est effectué;

- c) l'expression **lieu de travail** désigne tous les lieux où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle d'un employeur au sens de l'alinéa f) ci-dessous;
- d) le terme **travailleur** désigne toute personne occupée dans la construction;
- e) le terme **représentants des travailleurs** désigne les personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales;
- f) le terme **employeur** désigne:
- i) toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs sur un chantier de construction; et
  - ii) selon le cas, soit l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant;
- g) l'expression **personne compétente** désigne une personne possédant des qualifications suffisantes telles qu'une formation adéquate et des connaissances, une expérience et les aptitudes suffisantes pour exécuter d'une façon sûre les tâches spécifiées. Les autorités compétentes pourraient fixer les critères appropriés pour la désignation de ces personnes et définir les devoirs qui leur incombent;
- h) le terme **échafaudage** désigne toute structure temporaire, fixe, suspendue ou mobile, ainsi que la charpente qui la soutient, servant de support à des travailleurs et à des matériaux, ou permettant d'accéder à une telle structure, à l'exclusion des appareils de levage, au sens de l'alinéa i) ci-dessous;
- i) l'expression **appareil de levage** désigne tout appareil fixe ou mobile qui sert à monter ou descendre des personnes ou des charges;
- j) l'expression **accessoire de levage** désigne tout dispositif au moyen duquel on peut fixer une charge à un appareil de levage, mais qui ne constitue pas une partie intégrante de l'appareil ou de la charge.
3. Les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer également à tels travailleurs indépendants que la législation nationale pourrait désigner.

## II. Dispositions générales

4. La législation nationale devrait exiger que les employeurs et les travailleurs indépendants ont l'obligation générale de faire en sorte que les lieux de travail soient sûrs et salubres et de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé.

5. (1) Chaque fois que deux ou plusieurs employeurs entreprennent des travaux sur un chantier, ils devraient être tenus de coopérer entre eux ainsi qu'avec toute autre personne participant à la construction, y compris le propriétaire ou son représentant, en vue de satisfaire aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé.

(2) En dernier ressort, la responsabilité de la coordination des mesures à prendre dans le domaine de la sécurité et de la santé sur les chantiers de construction devrait incomber à l'entrepreneur principal ou à toute autre personne qui a la responsabilité principale de l'exécution des travaux.

6. Les mesures à prendre pour assurer une coopération organisée entre les employeurs et les travailleurs, en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction, devraient être prévues par la législation nationale ou par l'autorité compétente. Ces mesures devraient comprendre:

- a) la constitution de comités de sécurité et de santé représentatifs des employeurs et des travailleurs, investis des tâches et des pouvoirs qui pourraient leur être assignés;
- b) l'élection ou la désignation de délégués des travailleurs à la sécurité, investis des tâches et des pouvoirs qui pourraient leur être assignés;
- c) la désignation par les employeurs de personnes suffisamment qualifiées et expérimentées pour promouvoir les conditions de sécurité et de santé;
- d) la formation des délégués à la sécurité et des membres des comités de sécurité.

7. Les personnes responsables de la conception et de la planification d'un projet de construction devraient tenir compte de la sécurité et de la santé des travailleurs de la construction conformément à la législation et à la pratique nationales.

8. Les équipements de construction, outils, moyens de protection et autres matériels similaires devraient être conçus en tenant compte des principes de l'ergonomie.

### III. Mesures de prévention et de protection

9. Les travaux de construction devraient être planifiés, préparés et conduits de façon à:

- a) prévenir, dès que possible, les risques susceptibles de se présenter sur le lieu de travail;
- b) éviter, au cours du travail, les positions et mouvements qui entraînent une fatigue excessive ou inutile;
- c) tenir compte de la sécurité et de la santé des travailleurs dans l'organisation du travail;
- d) utiliser des matériaux et des produits appropriés du point de vue de la sécurité et de la santé;
- e) employer des méthodes de travail qui protègent les travailleurs contre les effets nocifs des agents chimiques, physiques et biologiques.

10. La législation nationale devrait prévoir que les chantiers de construction ayant la dimension, la durée ou les caractéristiques qui peuvent être prescrites devraient être notifiés à l'autorité compétente.

11. Sur tous les lieux de travail, et dans la mesure où ils exercent un contrôle sur le matériel et les méthodes de travail, les travailleurs devraient avoir le droit et le devoir de contribuer à la sécurité du travail et d'exprimer des avis sur les procédés de travail adoptés pour autant qu'ils soient susceptibles d'affecter la sécurité et la santé.

#### *Sécurité sur les lieux de travail*

12. Des mesures d'entretien de l'ordre et de la propreté devraient être programmées et appliquées sur les chantiers de construction et devraient comprendre notamment:

- a) l'entreposage dans de bonnes conditions des matériaux et de l'équipement;
- b) l'évacuation des déchets et des débris à intervalles appropriés.

13. Si les travailleurs ne peuvent pas être protégés par d'autres moyens contre le risque de faire une chute de hauteur:

- a) des filets ou bâches de sécurité adéquats devraient être installés et entretenus; ou
- b) des harnais de sécurité adéquats devraient être fournis et utilisés.

14. L'employeur devrait fournir aux travailleurs les moyens appropriés leur permettant de faire usage d'un équipement de protection individuelle, et s'assurer qu'ils en fassent usage correctement. L'équipement de protection et les vêtements protecteurs doivent être conformes aux normes établies par l'autorité compétente en tenant compte, autant que possible, des principes de l'ergonomie.

15. (1) Les machines et les équipements de construction devraient être examinés et soumis à des essais de sécurité par une personne compétente, sur prototype, ou individuellement, selon le cas.

(2) La législation nationale devrait tenir compte du fait que des maladies professionnelles sont susceptibles d'être provoquées par des machines, des appareils et des systèmes dont la conception ne tient pas compte des principes de l'ergonomie.

#### *Echafaudages*

16. Tout échafaudage ou tout élément d'échafaudage devrait être construit en matériaux appropriés et de bonne qualité, avoir des dimensions et une résistance suffisantes pour l'usage qui en est fait et être entretenu en bon état.

17. Tout échafaudage devrait être convenablement conçu, construit et entretenu de manière à éviter qu'il ne s'effondre ou ne se déplace accidentellement en utilisation normale.

18. Les plates-formes de travail, les passerelles et les escaliers d'échafaudage devraient être construits, dimensionnés et protégés de manière à éviter que les personnes ne tombent ou ne soient exposées aux chutes d'objets.

19. Un échafaudage ne devrait être ni surchargé ni utilisé de manière anormale.

20. Un échafaudage ne devrait être construit, modifié de manière importante ou démonté que par une personne compétente ou sous sa surveillance.

21. Les échafaudages devraient, selon les prescriptions de la législation nationale, être inspectés par une personne compétente, et les résultats en être consignés:

- a) avant leur mise en service;
- b) par la suite, à des intervalles périodiques;
- c) après toute modification, période d'inutilisation, exposition à des intempéries ou à des secousses sismiques, ou toute autre circonstance ayant pu affecter leur résistance ou leur stabilité.



### *Appareils et accessoires de levage*

22. La législation nationale devrait déterminer les appareils et accessoires de levage soumis à vérification et à essai par une personne compétente:

- a) avant leur première mise en service;
- b) après avoir été montés sur un chantier;
- c) par la suite, à des intervalles qu'elle prescrira;
- d) après toute transformation ou réparation importante.

23. Les résultats de la vérification et des essais des appareils et accessoires de levage effectués conformément au paragraphe 22 ci-dessus devraient être consignés par écrit et, lorsque cela est nécessaire, mis à la disposition de l'autorité compétente, de l'employeur et des travailleurs ou de leurs représentants.

24. Tout appareil de levage dont la charge maximale d'utilisation est constante et tout accessoire de levage devraient porter, de façon visible, l'indication de la valeur de cette charge.

25. Tout appareil de levage dont la charge maximale d'utilisation est variable devrait être pourvu de moyens permettant de faire connaître, de manière efficace et claire, à son conducteur, chaque charge maximale d'utilisation et les conditions dans lesquelles elle s'applique.

26. Aucun appareil ou accessoire de levage ne devrait être chargé, au-delà de la charge maximale d'utilisation, sauf pour des essais effectués selon les directives et sous la surveillance d'une personne compétente.

27. Tout appareil de levage ou tout accessoire de levage devrait être convenablement installé de manière, notamment, à laisser suffisamment d'espace entre les éléments mobiles et des objets fixes, et à assurer la stabilité de l'appareil.

28. Là où cela est nécessaire pour prévenir un risque, il ne devrait pas être fait usage d'un appareil de levage sans que des moyens de signalisation appropriés aient été mis en place.

29. Les conducteurs et opérateurs des appareils de levage déterminés par la législation nationale devraient:

- a) avoir atteint l'âge minimum prescrit;
- b) être convenablement formés et qualifiés.

### *Matériel de transport, engins de terrassement et de manutention des matériaux*

30. Les conducteurs et opérateurs de véhicules et d'engins de terrassement et de manutention des matériaux devraient être formés et avoir subi des épreuves selon les prescriptions de la législation nationale.

31. Une signalisation ou d'autres dispositifs de commande appropriés devraient être prévus afin de prévenir les risques liés au mouvement des véhicules et des engins de terrassement et de manutention des matériaux. Des mesures de précaution spéciales devraient être prises pour assurer la sécurité dans le cas des véhicules et engins qui effectuent des manœuvres en marche arrière.

32. Des mesures préventives devraient être prises pour éviter la chute de véhicules et d'engins de terrassement et de manutention des matériaux dans les excavations ou dans l'eau.

33. Lorsque cela est approprié, les engins de terrassement ainsi que les engins de manutention des matériaux devraient être équipés de structures conçues pour protéger le conducteur contre l'écrasement, en cas de renversement de la machine, et contre la chute d'objets.

### *Excavations, puits, terrassements, travaux souterrains et tunnels*

34. Tout étaielement ou autre ouvrage de soutènement en une partie quelconque d'une excavation, d'un puits, d'un terrassement, d'un travail souterrain ou d'un tunnel ne devrait être construit, modifié ou démonté sous la surveillance d'une personne compétente.

35. (1) Toute partie d'une excavation, d'un puits, d'un terrassement, d'un travail souterrain ou d'un tunnel où des personnes sont occupées devrait être inspectée par une personne compétente au moment et dans les cas prévus par la législation nationale, et les résultats en être consignés.

(2) Le travail ne devrait y être entrepris qu'après une telle inspection.

### *Travail dans l'air comprimé*

36. Les mesures relatives au travail dans l'air comprimé prescrites conformément à l'article 21 de la convention devraient inclure des dispositions réglementant les conditions dans lesquelles le travail doit être effectué, les installations et l'équipement à utiliser, la surveillance et le contrôle médicaux des travailleurs ainsi que la durée du travail effectué dans l'air comprimé.

37. Une personne ne devrait être admise à travailler dans un caisson que si celui-ci a été inspecté au préalable par une personne compétente, dans les limites d'une période fixée par la législation nationale, les résultats de l'inspection devant être consignés.

### *Opérations de battage*

38. Tout le matériel de battage devrait être bien conçu et construit, en tenant compte, autant que possible, des principes de l'ergonomie, et convenablement entretenu.

39. Le battage ne devrait avoir lieu que sous la surveillance d'une personne compétente.

### *Travail au-dessus d'un plan d'eau*

40. Les dispositions relatives au travail au-dessus d'un plan d'eau prises conformément à l'article 23 de la convention devraient comprendre, s'il y a lieu, la fourniture, sous une forme appropriée et adéquate, et l'utilisation:

- a) de garde-corps, filets de sécurité et harnais de sécurité;
- b) de gilets et ceintures de sauvetage, d'embarcations (mues par moteur si nécessaire) avec un équipage et des bouées de sauvetage;
- c) de moyens de protection contre les risques tels que ceux que présentent les reptiles et autres animaux.

### *Risques pour la santé*

41. (1) Un système d'information, utilisant les résultats de la recherche scientifique internationale, devrait être établi par l'autorité compétente pour fournir aux architectes, aux entrepreneurs, aux employeurs et aux représentants des travailleurs des informations sur les risques pour la santé que comportent les substances dangereuses utilisées dans l'industrie de la construction.

(2) Les fabricants et vendeurs de produits utilisés dans l'industrie de la construction devraient fournir, avec les produits, des informations sur les risques qu'ils comportent pour la santé ainsi que sur les précautions à prendre.

(3) Lorsque des matériaux contenant des substances dangereuses sont utilisés et lorsqu'ils sont évacués ou éliminés, la santé des travailleurs et celle du public devraient être sauvegardées et la protection de l'environnement devrait être assurée selon les prescriptions de la législation nationale.

(4) Les substances dangereuses devraient être clairement marquées et munies d'une étiquette donnant les caractéristiques pertinentes et les consignes d'utilisation. Elles devraient être manipulées conformément aux conditions prescrites par la législation nationale ou par l'autorité compétente.

(5) L'autorité compétente devrait déterminer les substances dangereuses dont l'utilisation devrait être interdite dans l'industrie du bâtiment.

42. L'autorité compétente devrait conserver des relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'évaluation de la santé des travailleurs, pendant une période prescrite par la législation nationale.

43. Le soulèvement manuel de charges trop lourdes qui présente un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs devrait être évité par la diminution du poids de la charge, par l'utilisation de dispositifs mécaniques ou par d'autres moyens.

44. Chaque fois que de nouveaux produits, équipements et méthodes de travail sont introduits, une attention particulière devrait être accordée à l'information et à la formation des travailleurs en ce qui concerne leurs implications pour la santé et la sécurité au travail.

### *Atmosphères dangereuses*

45. Les mesures relatives aux atmosphères dangereuses prescrites conformément à l'article 28, paragraphe 3, de la convention devraient comprendre une autorisation ou un permis délivrés préalablement par écrit par une personne compétente, ou tout autre système par lequel l'accès à une zone renfermant une atmosphère dangereuse ne pourra se faire qu'une fois effectuées les opérations spécifiées.

### *Précautions contre l'incendie*

46. Lorsque cela est nécessaire pour prévenir un risque, les travailleurs devraient être formés, de manière appropriée, aux mesures à prendre en cas d'incendie, notamment à l'utilisation des moyens d'évacuation.

47. Si nécessaire, une signalisation visuelle devrait être prévue aux emplacements qu'il convient, pour indiquer clairement les voies d'évacuation en cas d'incendie.

### *Risques dus aux radiations*

48. Une réglementation rigoureuse de sécurité devrait être établie et mise en application par l'autorité compétente pour les travailleurs de la construction occupés à des travaux d'entretien, de rénovation, de démolition et de démontage de tous bâtiments où peuvent exister des risques d'exposition à des radiations ionisantes, en particulier dans l'industrie nucléaire.

### *Premiers secours*

49. Les modalités selon lesquelles les moyens et le personnel de premiers secours devraient être fournis conformément à l'article 31 de la convention devraient être fixées par la législation nationale établie après consultation de l'autorité sanitaire compétente et des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées.

50. Lorsque des travaux comportent des risques de noyade, d'asphyxie ou de commotion électrique, les secouristes devraient maîtriser les méthodes de réanimation et autres techniques de secourisme ainsi que des opérations de sauvetage.

### *Bien-être*

51. Lorsque cela est approprié, eu égard au nombre des travailleurs, à la durée des travaux et à leur emplacement, des installations suffisantes devraient être aménagées, pour leur permettre de se procurer ou de préparer, sur les lieux mêmes ou à proximité du chantier, des repas et des boissons si ces derniers ne sont pas disponibles d'une autre manière.

52. Des logements convenables devraient être mis à la disposition des travailleurs sur les chantiers de construction qui sont éloignés de leur domicile et lorsqu'il n'existe pas de moyens de transports adéquats pour se rendre du chantier à leur domicile ou à d'autres logements convenables. Des installations sanitaires, des salles d'eau et des dortoirs séparés devraient être prévus pour les travailleurs et les travailleuses.

## **IV. Effet sur les recommandations antérieures**

53. La présente recommandation remplace la recommandation concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937, et la recommandation sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937.

## Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	5 juin 1998	Genève, 82 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1995)	29

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 1995 en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; la convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990, ainsi que la convention et la recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;

Considérant le besoin et le droit que les travailleurs ont d'être informés, formés et consultés de manière effective, ainsi que de participer à la préparation et la mise en œuvre de mesures relatives à la sécurité et à la santé au sujet des dangers et des risques auxquels ils sont exposés dans l'industrie minière;

Reconnaissant qu'il est souhaitable de prévenir tout accident mortel, lésion ou atteinte à la santé que pourraient subir les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement, qui pourraient résulter de l'exploitation minière;

Tenant compte de la nécessité d'une coopération entre l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation mondiale de la santé, l'Agence internationale de l'énergie atomique et les autres institutions compétentes, et notant les instruments, recueils de directives pratiques, codes et directives pertinents publiés par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans les mines, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

### Partie I. Définitions

#### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, le terme *mine* comprend:
  - a) tout site à ciel ouvert ou souterrain où se déroulent notamment les activités suivantes:
    - i) l'exploration de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz, qui implique une altération mécanique du terrain;

- ii) l'extraction de minéraux, à l'exception du pétrole et du gaz;
  - iii) la préparation des matériaux extraits, notamment le concassage, le broyage, la concentration ou le lavage;
- b) l'ensemble des machines, équipements, accessoires, installations, bâtiments et structures de génie civil utilisés en rapport avec les activités visées à l'alinéa a) ci-dessus.

2. Aux fins de la présente convention, le terme *employeur* désigne toute personne physique ou morale qui emploie un ou plusieurs travailleurs dans une mine, ainsi que, si le contexte l'implique, l'exploitant, l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant.

## Partie II. Champ et modalités d'application

### Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les mines.
2. Après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, l'autorité compétente d'un Membre qui ratifie la convention,
  - a) pourra exclure certaines catégories de mines de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions si, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'y est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention;
  - b) devra, au cas où certaines catégories de mines font l'objet d'exclusions en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, établir des plans en vue de couvrir progressivement l'ensemble des mines.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention et se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe 2 a) ci-dessus devra indiquer, dans les rapports sur l'application de la convention présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute catégorie particulière de mines qui a fait l'objet d'une exclusion et les raisons de cette exclusion.

### Article 3

Le Membre devra, en tenant compte des conditions et de la pratique nationales, et après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, formuler et mettre en œuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et la revoir périodiquement, notamment en ce qui concerne les mesures donnant effet aux dispositions de la convention.

### Article 4

1. Les mesures visant à assurer l'application de la convention devront être prescrites par la législation nationale.
2. Lorsqu'il y a lieu, cette législation devra être complétée par:
  - a) des normes techniques, des principes directeurs, des recueils de directives pratiques; ou
  - b) par d'autres moyens de mise en œuvre conformes à la pratique nationale,qui seront identifiés par l'autorité compétente.

### Article 5

1. La législation nationale visée à l'article 4, paragraphe 1, devra désigner l'autorité appelée à surveiller et réglementer les divers aspects de la sécurité et de la santé dans les mines.
2. Cette législation devra prévoir:
  - a) la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines;

- b) l'inspection des mines par des inspecteurs désignés à cet effet par l'autorité compétente;
- c) les procédures de notification et d'enquête dans les cas d'accidents mortels ou graves ainsi que de catastrophes minières et d'incidents dangereux tels que définis par ladite législation;
- d) l'établissement et la publication des statistiques sur les cas d'accidents, de maladies professionnelles et d'incidents dangereux tels que définis par ladite législation;
- e) le pouvoir de l'autorité compétente de suspendre ou de restreindre, pour des motifs de sécurité et de santé, les activités minières jusqu'à ce que les conditions à l'origine de la suspension ou de la restriction soient corrigées;
- f) la mise en place de procédures efficaces en vue de donner effet aux droits des travailleurs et de leurs représentants d'être consultés au sujet des questions et de participer aux mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail.

3. Cette législation nationale devra prévoir que la fabrication, l'entreposage, le transport et l'utilisation d'explosifs et de détonateurs à la mine devront être effectués par des personnes compétentes et autorisées ou sous leur surveillance directe.

4. Cette législation devra établir:

- a) les prescriptions à suivre en matière de sauvetage dans les mines, de premiers soins ainsi que les services médicaux appropriés;
- b) l'obligation de fournir des appareils respiratoires de sauvetage individuel adéquats aux travailleurs dans les mines souterraines de charbon et, s'il y a lieu, dans d'autres mines souterraines ainsi que d'entretenir ces appareils;
- c) les mesures de protection à appliquer aux travaux miniers abandonnés en vue d'éliminer ou de réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé;
- d) les prescriptions visant à assurer, dans des conditions de sécurité satisfaisantes, le stockage, le transport et l'élimination des substances dangereuses utilisées dans les travaux miniers ainsi que les résidus produits à la mine;
- e) le cas échéant, l'obligation de fournir et maintenir dans un état d'hygiène satisfaisant un nombre suffisant d'équipements sanitaires et d'installations pour se laver, se changer et se nourrir.

5. Cette législation nationale devra prévoir que l'employeur responsable de la mine doit veiller à l'élaboration de plans appropriés des travaux miniers avant le début des opérations ainsi que lors de toute modification significative, et à la mise à jour périodique de ces plans qui devront être tenus à disposition sur le site de la mine.

### **Partie III. Mesures de prévention et de protection dans la mine**

#### *A. Responsabilités des employeurs*

##### *Article 6*

En prenant les mesures de prévention et de protection prévues par cette partie de la convention, l'employeur devra évaluer les risques et les traiter selon l'ordre de priorité suivant:

- a) éliminer ces risques;
- b) les contrôler à la source;
- c) les réduire au minimum par divers moyens dont l'élaboration de méthodes de travail sûres;
- d) dans la mesure où ces risques subsistent, prévoir l'utilisation d'équipements de protection individuelle,

eu égard à ce qui est raisonnable, praticable et réalisable, ainsi qu'à ce qui est considéré comme de bonne pratique et conforme à la diligence requise.

*Article 7*

L'employeur devra être tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé que présentent les mines sous son autorité, et en particulier:

- a) veiller à ce que la mine soit conçue, construite et pourvue d'un équipement électrique, mécanique et autre, y compris un système de communication, de manière que les conditions nécessaires à la sécurité de son exploitation ainsi qu'un milieu de travail salubre soient assurés;
- b) veiller à ce que la mine soit mise en service, exploitée, entretenue et déclassée de façon telle que les travailleurs puissent exécuter les tâches qui leur sont assignées sans danger pour leur sécurité et leur santé ou celles d'autres personnes;
- c) prendre des dispositions pour maintenir la stabilité du terrain dans les zones auxquelles les personnes ont accès à l'occasion de leur travail;
- d) chaque fois que cela est réalisable, prévoir, à partir de tout lieu de travail souterrain, deux issues dont chacune débouche sur une voie séparée menant au jour;
- e) assurer le contrôle, l'évaluation et l'inspection périodique du milieu de travail afin d'identifier les divers dangers auxquels les travailleurs peuvent être exposés et d'évaluer le degré de cette exposition;
- f) assurer une ventilation adéquate de tous les travaux souterrains auxquels l'accès est autorisé;
- g) pour les zones exposées à des risques particuliers, élaborer et appliquer un plan d'exploitation et des procédures de nature à garantir la sécurité du système de travail et la protection des travailleurs;
- h) prendre des mesures et des précautions adaptées au type d'exploitation minière afin de prévenir, de détecter et de combattre le déclenchement et la propagation d'incendies et d'explosions;
- i) faire en sorte que les activités soient arrêtées et les travailleurs évacués vers un lieu sûr, lorsque la sécurité et la santé des travailleurs sont gravement menacées.

*Article 8*

L'employeur devra, pour chaque mine, préparer un plan d'action d'urgence spécifique en vue de faire face aux catastrophes industrielles et naturelles raisonnablement prévisibles.

*Article 9*

Lorsque des travailleurs sont exposés à des dangers d'ordre physique, chimique ou biologique, l'employeur sera tenu de:

- a) tenir les travailleurs informés, d'une manière intelligible, des dangers que présente leur travail, des risques qu'il comporte pour leur santé et des mesures de prévention et de protection applicables;
- b) prendre des mesures appropriées afin d'éliminer ou de réduire au minimum les risques résultant de cette exposition;
- c) lorsque la protection adéquate contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé, et notamment contre l'exposition à des conditions nuisibles, ne peut être assurée par d'autres moyens, fournir et entretenir, sans frais pour les travailleurs, des vêtements appropriés aux besoins ainsi que des équipements et autres dispositifs de protection définis par la législation nationale; et
- d) assurer aux travailleurs qui ont souffert d'une lésion ou d'une maladie sur le lieu de travail les premiers soins, des moyens adéquats de transport à partir du lieu de travail ainsi que l'accès à des services médicaux appropriés.

*Article 10*

L'employeur devra veiller à ce que:

- a) les travailleurs reçoivent, sans frais pour eux, une formation et un recyclage adéquats ainsi que des instructions intelligibles relatives à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux tâches qui leur sont assignées;
- b) conformément à la législation nationale, une surveillance et un contrôle adéquats soient exercés sur chaque équipe afin qu'en cas de travail posté l'exploitation de la mine se déroule dans des conditions de sécurité;
- c) un système soit mis en place afin que puissent être connus avec précision, à tout moment, les noms de toutes les personnes qui se trouvent au fond ainsi que leur localisation probable;
- d) tous les accidents et incidents dangereux, tels que définis par la législation nationale, fassent l'objet d'une enquête, et que des mesures appropriées soient prises pour y remédier; et
- e) un rapport sur les accidents et incidents dangereux soit établi conformément à la législation nationale à l'intention de l'autorité compétente.

*Article 11*

L'employeur devra s'assurer qu'une surveillance médicale régulière portant sur les travailleurs exposés à des risques professionnels propres aux activités minières est exercée selon les principes généraux de la médecine du travail et conformément à la législation nationale.

*Article 12*

Lorsque deux ou plusieurs employeurs se livrent à des activités dans la même mine, l'employeur responsable de la mine devra coordonner l'exécution de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et être tenu pour premier responsable de la sécurité des opérations sans que les employeurs individuels se trouvent exonérés de leur responsabilité propre en ce qui concerne la mise en œuvre de toutes les mesures relatives à la sécurité et à la santé de leurs travailleurs.

*B. Droits et obligations des travailleurs et de leurs délégués**Article 13*

1. La législation nationale visée à l'article 4 devra reconnaître aux travailleurs le droit:

- a) de signaler les accidents, les incidents dangereux et les dangers à l'employeur et à l'autorité compétente;
- b) de demander et obtenir que des inspections et des enquêtes soient menées par l'employeur et l'autorité compétente lorsqu'il existe un motif de préoccupation touchant à la sécurité et la santé; et
- c) de connaître les dangers au lieu de travail susceptibles de nuire à leur sécurité ou à leur santé et d'en être informés;
- d) d'obtenir les informations en possession de l'employeur ou de l'autorité compétente relatives à leur sécurité ou à leur santé;
- e) de s'écarter de tout endroit dans la mine lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'il existe une situation présentant un danger sérieux pour leur sécurité ou leur santé; et
- f) de choisir collectivement des délégués à la sécurité et à la santé.

2. Les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé visés au paragraphe 1 f) ci-dessus devront se voir reconnaître, conformément à la législation nationale, le droit:

- a) de représenter les travailleurs pour tout ce qui touche à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, y compris selon le cas d'exercer les droits mentionnés au paragraphe 1 ci-dessus;



- b) de:
- i) participer aux inspections et aux enquêtes qui sont menées par l'employeur et par l'autorité compétente sur le lieu de travail;
  - ii) procéder à une surveillance et à des enquêtes relatives à la sécurité et la santé;
- c) de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants;
- d) de tenir en temps opportun des consultations avec l'employeur au sujet des questions relatives à la sécurité et à la santé, y compris les politiques et procédures en la matière;
- e) de tenir des consultations avec l'autorité compétente; et
- f) de recevoir notification des accidents ainsi que des incidents dangereux, intéressant le secteur pour lequel ils ont été sélectionnés.

3. Les procédures relatives à l'exercice des droits visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus seront précisées:

- a) par la législation nationale, ainsi que
- b) par le biais des consultations entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants.

4. La législation nationale devra faire en sorte que les droits visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus puissent être exercés sans discrimination ni représailles.

#### *Article 14*

La législation nationale devra prévoir que, suivant leur formation, les travailleurs soient soumis à l'obligation:

- a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé ainsi que de celles d'autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou leurs omissions au travail, y compris en utilisant correctement les moyens, vêtements de protection et équipements mis à leur disposition à cet effet et veillant à en prendre soin;
- c) de signaler immédiatement à leur supérieur direct toute situation pouvant à leur avis présenter un risque pour leur sécurité ou leur santé ou celles d'autres personnes et à laquelle ils ne sont pas eux-mêmes en mesure de faire face convenablement;
- d) de coopérer avec l'employeur afin de faire en sorte que les obligations et responsabilités qui sont à la charge de ce dernier en vertu de la convention soient respectées.

### *C. Coopération*

#### *Article 15*

Des mesures devront être prises, conformément à la législation nationale, pour encourager la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants en vue de promouvoir la sécurité et la santé dans les mines.

## **Partie IV. Application**

#### *Article 16*

Le Membre devra:

- a) adopter toutes les mesures nécessaires, y compris les sanctions et les mesures correctives appropriées, afin d'assurer l'application effective des dispositions de la convention; et
- b) mettre en place des services d'inspection appropriés afin de contrôler l'application des mesures à prendre conformément à la convention, et doter ces services des ressources nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches.

## Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 82 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1995)

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 1995 en sa quatre-vingt-deuxième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960; la convention et la recommandation sur la protection des machines, 1963; la convention et la recommandation concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; la convention et la recommandation sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965; la convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990, et la convention et la recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;

Considérant le besoin et le droit que les travailleurs ont d'être informés, d'être formés et consultés de manière effective ainsi que de participer à la préparation et la mise en œuvre de mesures relatives à la sécurité et à la santé au sujet des dangers et des risques auxquels ils sont exposés dans l'industrie minière;

Reconnaissant qu'il est souhaitable de prévenir tout accident mortel, lésion, atteinte à la santé que pourraient subir les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement qui peuvent résulter de l'exploitation minière;

Tenant compte de la nécessité d'une coopération entre l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation mondiale de la santé, l'Agence internationale de l'énergie atomique et les autres institutions compétentes, et notant les instruments, recueils de directives pratiques, codes et directives pertinents publiés par ces organisations;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et à la santé dans les mines, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la sécurité et la santé dans les mines,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt quinze la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

### I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 (ci-après dénommée «la convention»), et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.

2. La présente recommandation s'applique à toutes les mines.

3. (1) Tout Membre devrait, en tenant compte des conditions et de la pratique nationales, et après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, formuler et mettre en œuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et la revoir périodiquement.

(2) Les consultations prévues à l'article 3 de la convention devraient inclure des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives quant aux répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs de la durée du travail, du travail de nuit et du travail posté. Au terme de ces consultations, le Membre devrait prendre les mesures nécessaires relatives aux horaires de travail, et en particulier à la durée maximale journalière du travail et à la durée minimale des périodes de repos journalier.

4. L'autorité compétente devrait pouvoir compter sur un personnel dûment qualifié, formé et compétent, disposant d'appuis techniques et professionnels suffisants pour inspecter, enquêter, fournir une évaluation et des conseils au sujet des questions traitées dans la convention, et assurer le respect de la législation nationale.

5. Des mesures devraient être prises pour encourager et promouvoir:

- a) la recherche et l'échange d'informations, aux niveaux national et international, sur la sécurité et la santé dans les mines;
- b) l'octroi d'une assistance spécifique aux petites entreprises minières par l'autorité compétente, en vue:
  - i) d'aider au transfert de connaissances techniques; et
  - ii) d'instaurer des programmes de sécurité et de santé préventifs; et
  - iii) de promouvoir la coopération et les consultations entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants; et
- c) des programmes ou des systèmes de rééducation et de réintégration des travailleurs victimes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

6. Les dispositions relatives à la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines prévues à l'article 5, paragraphe 2 de la convention devraient, lorsqu'il y a lieu, comprendre des prescriptions concernant:

- a) l'habilitation et la formation des personnes;
- b) l'inspection de la mine, de ses équipements et installations;
- c) l'organisation et le contrôle de la manutention, du transport, du stockage et de l'utilisation des explosifs ainsi que des substances dangereuses utilisées ou produites au cours des travaux miniers;
- d) les travaux relatifs aux équipements et aux installations électriques; et
- e) l'encadrement des travailleurs.

7. Les prescriptions prévues à l'article 5, paragraphe 4, de la convention pourraient faire obligation aux fournisseurs d'équipements, d'accessoires et de produits et substances dangereux à la mine, de veiller à leur conformité avec les normes de sécurité et de santé nationales, ainsi qu'à étiqueter clairement les produits et à fournir des instructions et des informations intelligibles.

8. Les prescriptions relatives au sauvetage dans les mines et aux premiers soins visées à l'article 5, paragraphe 4 a), de la convention ainsi qu'aux installations médicales appropriées pour les cas d'urgence pourraient porter notamment sur:

- a) les mesures d'organisation;
- b) l'équipement à fournir;
- c) les normes de formation;
- d) la formation des travailleurs et leur participation à des exercices;
- e) le nombre requis de personnes formées qui devraient être disponibles;
- f) un système de communication approprié;
- g) un système d'alarme efficace pour avertir du danger;
- h) l'aménagement et l'entretien de dispositifs d'évacuation et de secours;
- i) la constitution d'une équipe ou d'équipes de sauvetage dans la mine;
- j) un examen médical d'aptitude périodique et des exercices réguliers pour la ou les équipes;
- k) des soins médicaux ainsi que le transport vers ces soins des travailleurs victimes de blessures ou de maladies sur le lieu de travail, dans les deux cas sans frais pour eux;
- l) la coordination avec les autorités locales;
- m) les mesures destinées à promouvoir la coopération internationale dans ce domaine.

9. Les prescriptions prévues à l'article 5, paragraphe 4 *b)*, de la convention pourraient porter sur les spécifications et normes du type d'appareils respiratoires de sauvetage à fournir et, notamment dans le cas des mines sujettes à des dégagements instantanés de gaz ou d'autres mines où cela peut être approprié, prévoir la fourniture d'appareils respiratoires autonomes.

10. La législation nationale devrait prescrire des mesures propres à assurer l'utilisation et l'entretien sans danger des équipements de contrôle à distance.

11. La législation nationale devrait spécifier que l'employeur devrait prendre les mesures propres à assurer la protection des travailleurs qui travaillent seuls ou de façon isolée.

## II. Mesures de prévention et de protection à la mine

12. Les employeurs devraient procéder à des évaluations des dangers et à des analyses de risques et, sur cette base, élaborer et mettre en œuvre, s'il y a lieu, des systèmes de gestion de ces risques.

13. En vue d'assurer la stabilité du terrain ainsi qu'il est prévu à l'article 7 *c)* de la convention, l'employeur devrait prendre toutes les mesures appropriées pour:

- a)* surveiller et contrôler les mouvements de terrain;
- b)* le cas échéant, réaliser un soutènement effectif du toit, des parements et du sol des travaux miniers, sauf aux endroits où les méthodes d'extraction choisies permettent un affaissement maîtrisé du terrain;
- c)* surveiller et contrôler les parements des mines à ciel ouvert afin d'empêcher que les matériaux chutent ou glissent dans l'excavation et mettent en danger les travailleurs; et
- d)* faire en sorte que les barrages, bassins de décantation, dépôts de résidus et autres dispositifs similaires soient convenablement conçus, construits et contrôlés afin de prévenir les dangers qui résultent de glissements de matériaux ou d'effondrements.

14. Les voies séparées prévues à l'article 7 *d)* de la convention devraient être aussi indépendantes l'une de l'autre que possible, et des arrangements et équipements spéciaux devraient être prévus pour assurer une évacuation sûre des travailleurs en cas de danger.

15. Conformément à l'article 7 *f)* de la convention, tous les travaux miniers souterrains auxquels les travailleurs ont accès, ainsi que d'autres zones, en tant que de besoin, devraient être ventilés de manière appropriée afin d'y maintenir une atmosphère:

- a)* où le risque d'explosion soit éliminé ou réduit au minimum;
- b)* dans laquelle les conditions de travail sont satisfaisantes, compte tenu de la méthode de travail utilisée et de l'effort physique requis des travailleurs; et
- c)* dont la qualité soit conforme aux normes nationales relatives aux poussières, gaz, radiations et conditions climatiques et, lorsque des normes nationales n'existent pas, prendre en considération les normes internationales.

16. Les risques particuliers mentionnés à l'article 7 *g)* de la convention qui exigent un plan d'exploitation et des procédures y relatives pourraient comprendre:

- a)* les incendies et les explosions dans les mines;
- b)* les dégagements instantanés de gaz;
- c)* les coups de terrain;
- d)* l'irruption d'eau ou de matières semi-solides;
- e)* les éboulements;
- f)* le risque de mouvements sismiques dans la zone;
- g)* les risques liés à des travaux effectués à proximité d'ouvertures dangereuses ou dans des conditions géologiques particulièrement difficiles;
- h)* une défaillance de la ventilation.

17. Les mesures que les employeurs devraient prendre pour mettre en œuvre l'article 7 *h)* de la convention devraient, le cas échéant, inclure l'interdiction d'emporter au fond tout article, objet ou substance susceptibles de provoquer un incendie, une explosion ou un incident dangereux.

18. Conformément à l'article 7 *i*) de la convention, les installations minières devraient, lorsque cela est approprié, être dotées d'un nombre suffisant de refuges incombustibles et autonomes pour abriter les travailleurs des mines en cas d'urgence. Ces refuges devraient être facilement identifiables et accessibles, en particulier lorsque la visibilité est faible.

19. Le plan d'action d'urgence mentionné à l'article 8 de la convention pourrait comporter:

- a*) des plans d'urgence efficaces sur site;
- b*) des dispositions pour l'arrêt du travail et l'évacuation des travailleurs en cas d'urgence;
- c*) une formation appropriée relative aux procédures d'urgence et à l'utilisation des équipements;
- d*) une protection appropriée de la population et de l'environnement;
- e*) l'information et la consultation des organes et organisations idoines.

20. Les dangers mentionnés à l'article 9 de la convention pourraient inclure:

- a*) les poussières en suspension;
- b*) les gaz de mine inflammables, toxiques, délétères et autres;
- c*) les vapeurs et les substances dangereuses;
- d*) les gaz d'échappement des moteurs;
- e*) le manque d'oxygène;
- f*) la radioactivité émanant de roches, d'équipements ou d'autres sources;
- g*) le bruit et les vibrations;
- h*) les températures extrêmes;
- i*) les niveaux élevés d'humidité;
- j*) un éclairage ou une ventilation insuffisants;
- k*) les risques liés aux travaux effectués à haute altitude, à des profondeurs extrêmes ou dans des espaces confinés;
- l*) les risques liés à la manutention;
- m*) les risques liés aux équipements mécaniques et aux installations électriques;
- n*) les risques découlant de la conjugaison de deux ou plusieurs risques énumérés ci-dessus.

21. Les mesures mentionnées à l'article 9 de la convention pourraient comprendre:

- a*) des mesures techniques et d'organisation s'appliquant aux activités minières visées ou aux installations, aux machines, à l'équipement, aux accessoires ou aux structures;
- b*) lorsqu'il n'est pas possible d'avoir recours aux mesures mentionnées à l'alinéa *a*) ci-dessus, d'autres dispositions efficaces, y compris le recours à des équipements de protection individuelle et à des vêtements de protection sans frais pour le travailleur;
- c*) lorsque des dangers et des risques génériques ont été identifiés, une formation et l'adoption de mesures techniques et d'organisation spéciales y compris, le cas échéant, le droit d'obtenir d'autres tâches sans perte de salaire, en particulier au cours des périodes de risques pour la santé, telles que la grossesse et l'allaitement;
- d*) la surveillance et l'inspection régulières des zones où les dangers existent ou sont susceptibles d'exister.

22. Les équipements et dispositifs de protection visés dans l'article 9 *c*) de la convention pourraient inclure:

- a*) des structures de protection contre le basculement ou la chute d'objets;
- b*) des ceintures et harnais de sécurité;
- c*) des cabines pressurisées étanches;
- d*) des refuges autonomes;
- e*) des douches de secours et des fontaines oculaires.

23. En appliquant l'article 10 *b*) de la convention, les employeurs devraient:

- a*) veiller, y compris, le cas échéant, avant le début du poste, à l'inspection appropriée de chaque lieu de travail dans la mine et, en particulier, de l'atmosphère, des conditions du terrain, des machines, des équipements et des accessoires qui s'y trouvent; et
- b*) tenir un registre des inspections effectuées, des défauts et des mesures correctives prises et le tenir à disposition dans la mine.

24. Le cas échéant, le programme de surveillance médicale prévu à l'article 11 de la convention devrait, sans frais pour le travailleur et sans qu'il puisse faire l'objet de quelque discrimination ou représailles que ce soit:

- a) prévoir la possibilité de subir un examen médical en fonction des exigences inhérentes aux tâches à effectuer, avant le début de l'emploi ou juste après et, par la suite, de manière régulière; et
- b) prévoir, lorsque cela est possible, la réintégration ou la réadaptation des travailleurs incapables d'effectuer leurs tâches habituelles en raison d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.

25. Conformément à l'article 5.4 e) de la convention, les employeurs devraient, lorsqu'il y a lieu, fournir et maintenir en bon état, sans frais pour les travailleurs:

- a) des toilettes, douches, lavabos, ainsi que des installations pour changer de vêtements, adaptés et en nombre suffisant, à l'usage séparé des hommes et des femmes;
- b) des installations appropriées pour ranger, laver et sécher les vêtements;
- c) un volume suffisant d'eau potable à des endroits appropriés; et
- d) des locaux appropriés et hygiéniques pour prendre les repas.

### III. Droits et obligations des travailleurs et de leurs délégués

26. En application de l'article 13 de la convention, les travailleurs et leurs délégués à la sécurité et la santé devraient recevoir ou avoir accès, selon le cas à l'information qui devrait inclure:

- a) lorsque cela est possible, la notification de toute visite à la mine qui se rapporte à la sécurité et à la santé d'un représentant de l'autorité compétente;
- b) les rapports sur les inspections menées par l'autorité compétente ou par l'employeur, y compris les inspections des machines ou des équipements;
- c) des copies des injonctions ou instructions émanant de l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé;
- d) les rapports, établis par l'autorité compétente ou par l'employeur, sur les accidents, les lésions, les cas de détérioration de la santé et autres incidents qui concernent la sécurité et la santé;
- e) des informations et notifications relatives à tous les dangers du travail, y compris les matériaux, substances ou agents dangereux, toxiques ou nocifs utilisés à la mine;
- f) toute autre documentation concernant la sécurité et la santé que l'employeur doit conserver;
- g) la notification immédiate des accidents et autres incidents dangereux; et
- h) toutes les études de santé menées sur les dangers qui existent sur le lieu de travail.

27. Les dispositions visant à mettre en œuvre l'article 13, paragraphe 1 e), de la convention pourraient prévoir:

- a) la notification du danger visé à cet alinéa aux supérieurs et aux délégués à la sécurité et à la santé;
- b) la participation de représentants confirmés de l'employeur et de délégués des travailleurs à la recherche d'une solution;
- c) si nécessaire, la participation d'un représentant de l'autorité compétente pour aider à la recherche d'une solution;
- d) le maintien du salaire pour le travailleur et, s'il y a lieu, son affectation à d'autres tâches appropriées;
- e) la notification à tout travailleur auquel il est demandé d'effectuer un travail dans la zone en question du fait qu'un autre travailleur a refusé d'y travailler et des raisons du refus.

28. En application de l'article 13, paragraphe 2, de la convention, les droits reconnus aux délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé devraient inclure, le cas échéant:

- a) le droit à une formation appropriée pendant le temps de travail, sans perte de salaire, pour connaître leurs droits et leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et la santé et se familiariser avec les questions relatives à la sécurité et à la santé;
- b) celui de disposer d'installations appropriées nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions;
- c) celui de recevoir leur salaire normal pour tout le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs droits et de leurs fonctions en tant que délégués à la sécurité et à la santé; et
- d) celui d'aider et de conseiller les travailleurs qui se sont écartés d'un lieu de travail parce qu'ils estimaient que leur sécurité ou leur santé y étaient en danger.

29. Les délégués à la sécurité et à la santé devraient, lorsque cela est approprié, avertir suffisamment à l'avance l'employeur de leur intention de procéder aux surveillances ou aux enquêtes relatives à la sécurité et à la santé prévues à l'article 13, paragraphe 2 *b)*, de la convention.

30. (1) Toute personne devrait être tenue:

- a)* de s'abstenir de débrancher, changer ou ôter de manière arbitraire les dispositifs de sécurité qui équipent les machines, les équipements, les accessoires, les outils, les installations et les bâtiments; et
- b)* d'utiliser correctement ces dispositifs de sécurité.

(2) Les employeurs devraient être tenus de fournir aux travailleurs la formation et les instructions nécessaires pour leur permettre de remplir les obligations visées au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

#### IV. Coopération

31. Les mesures visant à encourager la coopération prévue à l'article 15 de la convention devraient porter sur:

- a)* la mise en place de mécanismes de coopération tels que des comités de sécurité et de santé dans lesquels les employeurs et les travailleurs seraient représentés sur un pied d'égalité et qui seraient dotés de pouvoirs et de fonctions à définir, y compris la faculté de procéder à des inspections conjointes;
- b)* la nomination par l'employeur de personnes convenablement qualifiées et expérimentées pour promouvoir la sécurité et la santé;
- c)* la formation des travailleurs et de leurs représentants à la sécurité et à la santé;
- d)* des programmes suivis de sensibilisation des travailleurs aux questions de sécurité et de santé au travail;
- e)* l'échange régulier d'informations et de données d'expérience au sujet de la sécurité et de la santé dans les mines;
- f)* la consultation par l'employeur des travailleurs et de leurs représentants lorsque les politiques et procédures en matière de sécurité et de santé sont établies; et
- g)* l'association, par l'employeur, des représentants des travailleurs aux enquêtes relatives aux accidents et aux incidents dangereux prévues à l'article 10 *d)* de la convention.

#### V. Autres dispositions

32. Aucune discrimination ni aucunes représailles ne devraient être exercées à l'encontre d'un travailleur qui se prévaut d'un droit qui lui est reconnu par la législation nationale ou par un accord entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants.

33. Il devrait être dûment tenu compte des répercussions éventuelles des activités minières sur l'environnement. Cette préoccupation devrait en particulier porter sur le contrôle de l'affaissement, des vibrations, des projections de roche, des polluants dans l'eau, l'air ou le sol, la gestion sûre et efficace des dépôts de résidus et la réhabilitation des sites de mines.

## Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	20 septembre 2003	Genève, 89 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 2001)	15

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 2001, en sa quatre-vingt-neuvième session,

Notant les principes inscrits dans les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur les plantations, 1958, la convention et la recommandation sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, la convention et la recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, et la convention et la recommandation sur les produits chimiques, 1990;

Soulignant la nécessité d'une approche cohérente de l'agriculture et tenant compte du cadre plus large des principes inscrits dans d'autres instruments de l'OIT applicables à ce secteur, en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention sur l'âge minimum, 1973, et la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Notant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que les recueils de directives pratiques pertinents, en particulier le Recueil de directives pratiques sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 1996, et le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers, 1998;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé dans l'agriculture, 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 et unième jour de juin deux mille un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

### I. Champ d'application

#### *Article 1*

Aux fins de la présente convention, le terme **agriculture** comprend les activités agricoles et forestières qui sont menées dans des exploitations agricoles, y compris la production végétale, les activités forestières, l'élevage des animaux et des insectes, la transformation primaire des produits agricoles et animaux par l'exploitant ou en son nom ainsi que l'utilisation et l'entretien de machines, d'équipements, d'appareils, d'outils et d'installations agricoles, y compris tout procédé, stockage, opération ou transport effectué dans une exploitation agricole qui sont directement liés à la production agricole.



*Article 2*

Aux fins de la présente convention, le terme *agriculture* ne comprend pas:

- a) l'agriculture de subsistance;
- b) les procédés industriels qui utilisent des produits agricoles comme matières premières et les services qui leur sont liés;
- c) l'exploitation industrielle des forêts.

*Article 3*

1. Après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, l'autorité compétente d'un Membre qui ratifie la présente convention:

- a) peut exclure de l'application de cette convention ou de certaines de ses dispositions certaines exploitations agricoles ou des catégories limitées de travailleurs, lorsque des problèmes particuliers et sérieux se posent;
- b) devra, en cas d'une telle exclusion, prévoir de couvrir progressivement toutes les exploitations et toutes les catégories de travailleurs.

2. Tout Membre devra mentionner, dans le premier rapport sur l'application de la convention soumis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute exclusion en vertu du paragraphe 1 a) du présent article, en donnant les raisons de cette exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, il devra exposer les mesures prises en vue d'étendre progressivement les dispositions de la convention aux travailleurs concernés.

## II. Dispositions générales

*Article 4*

1. A la lumière des conditions et de la pratique nationales et après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, les Membres devront définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé dans l'agriculture. Cette politique vise à prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail en éliminant, réduisant à un minimum ou maîtrisant les risques dans le milieu de travail agricole.

2. A cette fin, la législation nationale devra:

- a) désigner l'autorité compétente chargée de mettre en œuvre cette politique et de veiller à l'application de la législation nationale concernant la sécurité et la santé au travail dans l'agriculture;
- b) définir les droits et obligations des employeurs et des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail dans l'agriculture;
- c) établir des mécanismes de coordination intersectorielle entre les autorités et organes compétents pour le secteur agricole et définir leurs fonctions et responsabilités compte tenu de leur complémentarité ainsi que des conditions et des pratiques nationales.

3. L'autorité compétente désignée devra prévoir des mesures correctives et des sanctions appropriées conformément à la législation et à la pratique nationales, y compris, s'il y a lieu, la suspension ou la limitation des activités agricoles qui présentent un risque imminent pour la sécurité et la santé des travailleurs, jusqu'à ce que les conditions ayant donné lieu à la suspension ou à la limitation aient été corrigées.

*Article 5*

1. Les Membres devront faire en sorte qu'un système d'inspection suffisant et approprié des lieux de travail agricoles existe et qu'il soit doté des moyens adéquats.

2. Conformément à la législation nationale, l'autorité compétente pourra, à titre auxiliaire, confier à des administrations ou à des institutions publiques appropriées ou à des institutions privées sous contrôle gouvernemental certaines fonctions d'inspection, au niveau régional ou local, ou associer ces administrations ou institutions à l'exercice de ces fonctions.

### III. Mesures de prévention et de protection

#### *Généralités*

##### *Article 6*

1. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs pour toute question liée au travail.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prévoir que, sur un lieu de travail agricole, lorsque deux ou plus de deux employeurs exercent des activités ou lorsqu'un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs indépendants exercent des activités, ils devront coopérer pour appliquer les prescriptions de sécurité et de santé. Le cas échéant, l'autorité compétente devra prescrire des procédures générales pour cette collaboration.

##### *Article 7*

Pour l'application de la politique nationale visée à l'article 4 de la convention, la législation nationale ou l'autorité compétente devra disposer, compte tenu de la taille de l'exploitation et de la nature de son activité, que l'employeur doit:

- a) réaliser des évaluations appropriées des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs et, sur la base des résultats obtenus, adopter des mesures de prévention et de protection afin d'assurer que, dans toutes les conditions d'utilisation envisagées, les activités agricoles, lieux de travail, machines, équipements, produits chimiques, outils et procédés qui sont placés sous son contrôle sont sûrs et respectent les normes prescrites de sécurité et de santé;
- b) assurer que les travailleurs de l'agriculture reçoivent, en tenant compte des niveaux d'instruction et des différences de langues, une formation adéquate et appropriée ainsi que des instructions compréhensibles en matière de sécurité et de santé et des orientations ou l'encadrement nécessaires à l'accomplissement de leur travail, y compris des informations sur les dangers et les risques inhérents à leur travail et les mesures à prendre pour leur protection;
- c) prendre des mesures immédiates pour faire cesser toute opération qui présente un danger imminent et grave dans le domaine de la sécurité et de la santé et évacuer les travailleurs de manière appropriée.

##### *Article 8*

1. Les travailleurs de l'agriculture devront avoir le droit:

- a) d'être informés et consultés sur les questions de sécurité et de santé, y compris sur les risques liés aux nouvelles technologies;
- b) de participer à l'application et à l'examen des mesures visant à assurer la sécurité et la santé et, conformément à la législation et à la pratique nationales, de choisir des représentants ayant compétence en matière de sécurité et de santé et des représentants aux comités d'hygiène et de sécurité;
- c) de se soustraire au danger que présente leur travail lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et grave pour leur sécurité et leur santé et d'en informer immédiatement leur supérieur. Ils ne devront pas être lésés du fait de ces actions.

2. Les travailleurs de l'agriculture et leurs représentants auront l'obligation de se conformer aux mesures de sécurité et de santé prescrites et de coopérer avec les employeurs afin que ces derniers soient en mesure d'assumer leurs propres obligations et responsabilités.

3. Les modalités d'exercice des droits et des obligations visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus seront établies par la législation nationale, l'autorité compétente, les accords collectifs ou d'autres moyens appropriés.

4. Lorsque les dispositions de la présente convention s'appliquent en vertu du paragraphe 3, des consultations auront lieu préalablement avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées.

### *Sécurité d'utilisation des machines et ergonomie*

#### *Article 9*

1. La législation nationale ou l'autorité compétente devra disposer que les machines, équipements, y compris les équipements de protection individuelle, appareils et outils à mains utilisés dans l'agriculture, soient conformes aux normes nationales ou autres normes reconnues de sécurité et de santé et soient convenablement installés, entretenus et munis de protection.

2. L'autorité compétente devra prendre des mesures pour assurer que les fabricants, les importateurs et les fournisseurs respectent les normes mentionnées au paragraphe 1 et fournissent des informations suffisantes et appropriées, y compris des symboles avertisseurs de dangers, dans la ou les langues officielles du pays utilisateur, aux utilisateurs et, sur demande, à l'autorité compétente.

3. Les employeurs devront s'assurer que les travailleurs ont reçu et compris les informations relatives à la sécurité et à la santé fournies par les fabricants, les importateurs et les fournisseurs.

#### *Article 10*

La législation nationale devra disposer que les machines et équipements agricoles seront utilisés:

- a) uniquement aux fins pour lesquelles ils sont conçus, sauf si leur utilisation à d'autres fins que celles initialement prévues a été jugée sûre conformément à la législation et à la pratique nationales et, en particulier, ne doivent pas être utilisés pour le transport de personnes sauf s'ils sont conçus ou adaptés à cette fin;
- b) par des personnes formées et qualifiées, conformément à la législation et à la pratique nationales.

### *Manipulation et transport d'objets*

#### *Article 11*

1. L'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, devra fixer des règles de sécurité et de santé pour la manipulation et le transport d'objets, en particulier leur manutention. Ces règles devront se fonder sur une évaluation des risques, les normes techniques et les avis médicaux, en tenant compte de toutes les conditions particulières dans lesquelles le travail est exécuté, conformément à la législation et à la pratique nationales.

2. Aucun travailleur ne devra être contraint ou autorisé à manipuler ou à transporter manuellement une charge dont le poids ou la nature risque de mettre en péril sa sécurité ou sa santé.

### *Gestion rationnelle des produits chimiques*

#### *Article 12*

L'autorité compétente devra prendre des mesures, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer que:

- a) il existe un système national approprié ou tout autre système approuvé par l'autorité compétente prévoyant des critères spécifiques applicables à l'importation, la classification, l'emballage et l'étiquetage des produits chimiques utilisés dans l'agriculture et pour leur interdiction ou leur limitation;

- b) ceux qui produisent, importent, fournissent, vendent, transportent, stockent ou éliminent des produits chimiques utilisés dans l'agriculture respectent les normes nationales ou autres normes reconnues en matière de sécurité et de santé et donnent des informations suffisantes et appropriées, dans la ou les langues officielles appropriées du pays, aux utilisateurs et, sur demande, à l'autorité compétente;
- c) il existe un système adéquat pour la collecte, le recyclage et l'élimination sûrs des déchets chimiques, des produits chimiques périmés et des récipients vides ayant contenu des produits chimiques qui empêche de les utiliser à d'autres fins, éliminant ou réduisant à un minimum les risques pour la sécurité et la santé ainsi que pour l'environnement.

#### *Article 13*

1. La législation nationale ou l'autorité compétente devra assurer qu'il existe des mesures de prévention et de protection concernant l'utilisation des produits chimiques et la manipulation des déchets chimiques au niveau de l'exploitation.

2. Ces mesures devront concerner entre autres:

- a) la préparation, la manipulation, l'application, le stockage et le transport des produits chimiques;
- b) les activités agricoles entraînant la dispersion de produits chimiques;
- c) l'entretien, la réparation et le nettoyage de l'équipement et des récipients utilisés pour les produits chimiques;
- d) l'élimination des récipients vides ainsi que le traitement et l'élimination des déchets chimiques et des produits chimiques périmés.

#### *Article 14*

La législation nationale devra garantir que les risques tels que les infections, les allergies ou les empoisonnements sont évités ou réduits à un minimum lors de la manipulation d'agents biologiques et que les activités liées aux animaux, au bétail et aux lieux d'élevage respectent les normes nationales ou autres normes admises en matière de santé et de sécurité.

### *Installations agricoles*

#### *Article 15*

La construction, l'entretien et la réparation des installations agricoles devront être conformes à la législation nationale et aux prescriptions en matière de sécurité et de santé.

## **IV. Autres dispositions**

### *Jeunes travailleurs et travaux dangereux*

#### *Article 16*

1. L'âge minimum pour l'exécution d'un travail dans l'agriculture qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de nuire à la sécurité et à la santé des jeunes travailleurs ne doit pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations des employeurs et des travailleurs intéressés.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, autoriser l'exécution du travail visé au paragraphe 1 dès l'âge de seize ans, à condition qu'une formation appropriée soit préalablement donnée et que la sécurité et la santé des jeunes travailleurs soient totalement protégées.

*Travailleurs temporaires et saisonniers**Article 17*

Des mesures devront être prises pour garantir que les travailleurs temporaires et saisonniers reçoivent la même protection, en matière de sécurité et de santé, que celle accordée aux travailleurs permanents dans l'agriculture qui se trouvent dans une situation comparable.

*Travailleuses**Article 18*

Des mesures devront être prises afin de garantir que les besoins particuliers des travailleuses agricoles soient pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives.

*Services de bien-être et logement**Article 19*

La législation nationale ou l'autorité compétente devra prévoir, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés:

- a) la mise à disposition de services de bien-être appropriés sans frais pour le travailleur;
- b) des normes minimales en matière de logement pour les travailleurs qui sont tenus par la nature de leur travail de vivre temporairement ou en permanence sur l'exploitation.

*Aménagement du temps de travail**Article 20*

La durée du travail, le travail de nuit et les périodes de repos des travailleurs de l'agriculture doivent être conformes à la législation nationale ou aux conventions collectives.

*Couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles**Article 21*

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs de l'agriculture devront être couverts par un régime d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles, mortels et non mortels, ainsi que l'invalidité et autres risques pour la santé d'origine professionnelle, offrant une couverture au moins équivalente à celle dont bénéficient les travailleurs d'autres secteurs.

2. De tels régimes peuvent être intégrés à un régime national ou être établis sous toute autre forme appropriée conformément à la législation et à la pratique nationales.

## Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 89 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 2001)

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 2001, en sa quatre-vingt-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé dans l'agriculture, 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 la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 (ci-après dénommée «la convention»),

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

### I. Dispositions générales

1. En vue de donner effet à l'article 5 de la convention, les mesures relatives à l'inspection dans l'agriculture devraient être prises à la lumière des principes contenus dans la convention et la recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

2. Les entreprises multinationales devraient fournir une protection adéquate pour la sécurité et la santé de leurs travailleurs dans l'agriculture dans tous leurs établissements, sans discrimination et indépendamment des lieux ou pays dans lesquels ils sont situés, conformément à la législation et à la pratique nationales et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

### II. Surveillance de la sécurité et de la santé au travail

3. (1) L'autorité compétente chargée d'appliquer la politique nationale visée à l'article 4 de la convention devrait, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés:

- a) identifier les principaux problèmes, établir des priorités d'action, développer des méthodes efficaces pour y remédier et évaluer les résultats périodiquement;
- b) prescrire des mesures en vue de la prévention et du contrôle des risques professionnels dans l'agriculture:
  - i) en prenant en considération le progrès technologique et les connaissances en matière de sécurité et de santé, ainsi que les normes, principes directeurs et recueils de directives pratiques pertinents adoptés par des organisations nationales ou internationales reconnues;
  - ii) en tenant compte du besoin de protéger l'environnement de l'impact des activités agricoles;
  - iii) en définissant les étapes nécessaires pour prévenir ou contrôler le risque encouru par les travailleurs de l'agriculture de maladies endémiques contractées au travail;
  - iv) en spécifiant qu'aucun travailleur ne doit effectuer seul un travail dangereux dans des zones isolées ou des espaces confinés, sans possibilité adéquate de communication et sans moyens d'assistance;
- c) préparer des principes directeurs à l'intention des employeurs et des travailleurs.

(2) Pour donner effet à l'article 4 de la convention, l'autorité compétente devrait:

- a) adopter des dispositions relatives à l'extension progressive de services de santé appropriés destinés aux travailleurs de l'agriculture;
- b) établir les procédures d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'agriculture, en particulier pour l'établissement de statistiques, la mise en œuvre de la politique nationale et le développement de programmes de prévention au niveau de l'exploitation;

c) promouvoir la sécurité et la santé dans l'agriculture par le biais de programmes et de matériels éducatifs pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs agricoles.

4. (1) Pour donner effet à l'article 7 de la convention, l'autorité compétente devrait établir un système national de surveillance de la sécurité et de la santé au travail incluant la surveillance de la santé des travailleurs et celle du milieu de travail.

(2) Ce système devrait inclure l'évaluation de risque requise et, le cas échéant, la prévention et le contrôle au regard de facteurs tels que:

- a) produits et déchets chimiques dangereux;
- b) agents biologiques toxiques, infectieux ou allergéniques et déchets biologiques;
- c) vapeurs irritantes ou toxiques;
- d) poussières dangereuses;
- e) agents ou substances cancérigènes;
- f) bruit et vibrations;
- g) températures extrêmes;
- h) rayonnements solaires ultraviolets;
- i) maladies animales transmissibles;
- j) contact avec des animaux sauvages ou venimeux;
- k) utilisation de machines et d'équipements, y compris d'équipements de protection individuelle;
- l) manipulation ou transport de charges;
- m) dangers liés aux efforts physiques et mentaux intenses et soutenus, au stress lié au travail, ainsi qu'aux positions de travail inadéquates;
- n) risques liés aux nouvelles technologies.

(3) Des mesures de surveillance de la santé des jeunes travailleurs, des femmes enceintes ou qui allaient et des travailleurs âgés devraient être prises lorsque cela est approprié.

### III. Mesures de prévention et de protection

#### *Evaluation et gestion des risques*

5. Pour donner effet à l'article 7 de la convention, un ensemble de mesures en matière de sécurité et de santé au niveau de l'exploitation devrait inclure:

- a) des services de sécurité et de santé au travail;
- b) l'évaluation et les mesures de gestion de risque, dans l'ordre de priorité suivant:
  - i) l'élimination du risque;
  - ii) le contrôle du risque à la source;
  - iii) la réduction maximale du risque, notamment par la conception de systèmes de sécurité au travail, l'introduction de mesures techniques ou organisationnelles, de pratiques sûres et la formation;
  - iv) dans la mesure où le risque demeure, la fourniture et l'utilisation d'équipements et de vêtements de protection individuelle, sans frais pour le travailleur;
- c) des mesures en cas d'accident et d'urgence, incluant les dispositions de premiers secours et l'accès à des transports appropriés vers les services médicaux;
- d) des procédures d'enregistrement et de notification des accidents et des maladies;
- e) des mesures appropriées pour protéger les personnes présentes sur les lieux de travail agricoles, la population avoisinante et le milieu environnant contre les risques pouvant résulter de ces activités agricoles, tels que les déchets chimiques, les résidus d'élevage, la contamination du sol et des eaux, l'épuisement des sols et les modifications du relief;
- f) des mesures pour assurer que la technologie utilisée est adaptée aux conditions climatiques, à l'organisation et aux pratiques de travail.

#### *Sécurité d'utilisation des machines et ergonomie*

6. Pour donner effet à l'article 9 de la convention, des mesures devraient être prises pour assurer l'adaptation ou le choix approprié de la technologie, des machines et des équipements, y compris des équipements de protection individuelle, en fonction des conditions locales dans les pays utilisateurs et, en particulier, des conséquences du point de vue ergonomique et de l'effet des conditions climatiques.

### *Gestion rationnelle des produits chimiques*

7. (1) Les mesures prescrites en matière de gestion rationnelle des produits chimiques dans l'agriculture devraient être prises à la lumière des principes de la convention et de la recommandation sur les produits chimiques, 1990, et d'autres normes techniques internationales pertinentes.

(2) En particulier, les mesures de prévention et de protection qui doivent être prises au niveau de l'exploitation devraient comprendre:

- a) un équipement de protection individuelle, des vêtements de protection et des installations sanitaires adéquates pour ceux qui utilisent les produits chimiques, et pour l'entretien et le nettoyage des équipements de protection individuelle et des appareils d'application sans frais pour le travailleur;
- b) les précautions requises avant et après l'épandage des produits chimiques, y compris les mesures visant à prévenir la contamination de la nourriture et de l'eau potable, ainsi que des eaux pour les installations sanitaires et l'irrigation;
- c) la manipulation et l'élimination de produits chimiques dangereux qui ne sont plus utilisés et des récipients qui ont été vidés mais qui peuvent contenir des résidus de produits chimiques dangereux, de façon à éliminer ou à réduire à un minimum les risques d'atteinte à la sécurité, à la santé et à l'environnement, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- d) la tenue d'un registre d'application des pesticides utilisés dans l'agriculture;
- e) une formation continue des travailleurs incluant, le cas échéant, une formation aux pratiques et méthodes à suivre et aux dangers et aux précautions à prendre dans l'utilisation de produits chimiques au travail.

### *Contact avec les animaux et protection contre les risques biologiques*

8. Aux fins de l'application de l'article 14 de la convention, les mesures à prendre dans la manipulation des agents biologiques comportant des risques tels qu'infections, allergies ou empoisonnements et lors des contacts avec les animaux devraient inclure:

- a) une évaluation de risque conformément au paragraphe 5 ci-dessus, afin d'éliminer, de prévenir ou de réduire les risques biologiques;
- b) le contrôle et l'examen des animaux, conformément aux normes vétérinaires et à la législation et à la pratique nationales, pour déceler les maladies transmissibles aux êtres humains;
- c) des mesures de protection pour la manipulation des animaux et, le cas échéant, la fourniture d'équipements et de vêtements protecteurs appropriés;
- d) des mesures de protection pour la manipulation d'agents biologiques et, si nécessaire, la fourniture d'équipements et de vêtements protecteurs appropriés;
- e) l'immunisation, si nécessaire, des travailleurs en contact avec les animaux;
- f) la fourniture de désinfectants, d'installations sanitaires, l'entretien et le nettoyage de l'équipement et des vêtements de protection individuelle;
- g) la fourniture de premiers secours, d'antidotes ou d'autres mesures d'urgence en cas de contact avec des animaux et des insectes venimeux ou des plantes vénéneuses;
- h) des mesures de sécurité pour la manipulation, la collecte, le stockage et l'évacuation du fumier et des déchets;
- i) des mesures de sécurité pour la manipulation et la destruction de carcasses d'animaux infectés, y compris le nettoyage et la désinfection des locaux contaminés;
- j) des informations sur la sécurité, y compris des symboles avertisseurs de danger et une formation destinée aux travailleurs qui sont en contact avec les animaux.

### *Installations agricoles*

9. Pour donner effet à l'article 15 de la convention, les prescriptions en matière de sécurité et de santé concernant les installations agricoles devraient inclure des normes techniques pour les bâtiments, structures, barrières de sécurité, clôtures et espaces confinés.

### *Services de bien-être et logement*

10. Pour donner effet à l'article 19 de la convention, les employeurs devraient, s'il y a lieu et conformément à la législation et à la pratique nationales, assurer aux travailleurs employés dans l'agriculture:

- a) la fourniture adéquate d'eau potable;



- b) des installations pour que les travailleurs puissent ranger et laver les tenues de protection;
- c) des installations pour les repas et, là où cela est possible, l'allaitement sur le lieu de travail;
- d) des salles d'eau et des installations sanitaires séparées pour les travailleurs et les travailleuses ou leur usage séparé par les travailleurs et les travailleuses;
- e) un transport lié au travail.

#### IV. Autres dispositions

##### *Travailleuses*

11. Pour donner effet à l'article 18 de la convention, des mesures devraient être prises pour assurer l'évaluation de tout risque sur le lieu de travail lié à la sécurité et à la santé des femmes enceintes ou qui allaitent et aux fonctions reproductives des femmes.

##### *Agriculteurs indépendants*

12. (1) En tenant compte des vues des organisations représentatives des agriculteurs indépendants, les Membres devraient prévoir d'étendre progressivement la protection prévue par la convention aux agriculteurs indépendants, le cas échéant.

(2) A cette fin, la législation nationale devrait préciser les droits et les obligations des agriculteurs indépendants en matière de sécurité et de santé dans l'agriculture.

(3) A la lumière des conditions et de la pratique nationales, les vues des organisations représentatives d'agriculteurs indépendants devraient être prises en compte, s'il y a lieu, lors de l'élaboration, de la mise en application et du réexamen périodique de la politique nationale visée à l'article 4 de la convention.

13. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures devraient être prises par l'autorité compétente pour assurer que les agriculteurs indépendants peuvent jouir d'une protection en matière de sécurité et de santé prévue par la convention.

(2) Ces mesures devraient inclure:

- a) des dispositions relatives à l'extension progressive de services de santé au travail appropriés destinés aux agriculteurs indépendants;
- b) le développement progressif de procédures d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les agriculteurs indépendants;
- c) l'élaboration de principes directeurs, de programmes et de matériels pédagogiques, de formations et d'avis appropriés destinés aux agriculteurs indépendants visant entre autres:
  - i) leur sécurité et leur santé, ainsi que celles de ceux qui travaillent avec eux, au regard des dangers liés au travail, y compris les risques de troubles musculo-squelettiques, la sélection et l'utilisation de produits chimiques et d'agents biologiques, la conception de systèmes de sécurité au travail ainsi que la sélection, l'emploi et l'entretien des équipements de protection individuelle, machines, outils et appareils;
  - ii) à empêcher que les enfants soient engagés dans des activités dangereuses.

14. Lorsque les conditions économiques, sociales et administratives ne permettent pas la prise en charge par un régime national ou volontaire d'assurance des agriculteurs indépendants et de leurs familles, des mesures devraient être prises par les Membres pour porter progressivement leur couverture au niveau prévu à l'article 21 de la convention. Cet objectif pourrait être atteint par:

- a) la mise en place de régimes ou de caisses d'assurance spéciaux; ou
- b) l'adaptation de régimes de sécurité sociale existants.

15. En donnant effet aux mesures ci-dessus concernant les agriculteurs indépendants, il devrait être tenu compte de la situation spéciale:

- a) des petits métayers et fermiers;
- b) des petits propriétaires exploitants;
- c) des personnes participant aux entreprises agricoles collectives, telles que les membres des coopératives agricoles;
- d) des membres de la famille définis conformément à la législation et à la pratique nationales;
- e) des personnes vivant de l'agriculture de subsistance;
- f) des autres types d'agriculteurs indépendants aux termes de la législation et de la pratique nationales.

## Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	30 mai 1937	Genève, 19 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1935)	28

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 1935 en sa dix-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, question qui constitue le deuxième 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 et unième jour de juin mil neuf cent trente-cinq, la convention ci-après qui sera dénommée Convention des travaux souterrains (femmes), 1935:

### *Article 1*

Pour l'application de la présente convention, le terme *mine* s'entend de toute entreprise, soit publique soit privée, pour l'extraction de substances situées en-dessous du sol.

### *Article 2*

Aucune personne du sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines.

### *Article 3*

La législation nationale pourra exempter de l'interdiction susmentionnée:

- a) les personnes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel;
- b) les personnes occupées dans les services sanitaires et sociaux;
- c) les personnes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle;
- d) toutes autres personnes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

# Sécurité sociale

<b>1. Normes d'ensemble</b> .....	<b>567</b>
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 .....	567
Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944 .....	591
Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 .....	604
Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921 .....	609
Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944 .....	610
<b>2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale</b> .....	<b>612</b>
<i>2.1 Soins médicaux et indemnités de maladie</i> .....	<i>612</i>
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969 ...	612
Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	625
Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944 .....	627
<i>2.2 Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants</i> .....	<i>638</i>
Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	638
Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 .....	655
<i>2.3 Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles</i> .....	<i>658</i>
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 .....	658
Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 .....	672
Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 .....	674
<i>2.4 Prestations de chômage</i> .....	<i>675</i>
Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 .	675
Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	684
<b>3. Sécurité sociale des travailleurs migrants</b> .....	<b>688</b>
Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 .....	688
Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982 ....	692
Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983	700
Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....	718
Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....	719

## 1. Normes d'ensemble

### Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	27 avril 1955	Genève, 35 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1952)	50

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 1952, en sa trente-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la norme minimum de la  
sécurité sociale, question qui est comprise dans 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-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952:

#### Partie I. Dispositions générales

##### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- b) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre, et le terme **résidant** désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;
- c) le terme épouse désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- d) le terme **veuve** désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;
- e) le terme **enfant** désigne un enfant au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de 15 ans, selon ce qui sera prescrit;
- f) le terme **stage** désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui sera prescrit.

2. Aux fins des articles 10, 34 et 49, le terme **prestations** s'entend soit de soins fournis directement, soit de prestations indirectes consistant en un remboursement des frais supportés par l'intéressé.

##### *Article 2*

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra:

- a) appliquer:
  - i) la Partie I;
  - ii) trois au moins des Parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, comprenant l'une au moins des Parties IV, V, VI, IX et X;
  - iii) les dispositions correspondantes des Parties XI, XII et XIII;
  - iv) la Partie XIV;
- b) spécifier dans sa ratification quelles sont celles des Parties II à X pour lesquelles il accepte les obligations découlant de la convention.

*Article 3*

1. Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, si l'autorité compétente le désire et aussi longtemps qu'elle le juge nécessaire, se réserver le bénéfice, par une déclaration annexée à sa ratification, des dérogations temporaires figurant dans les articles suivants: 9 *d*); 12 (2); 15 *d*); 18 (2); 21 *c*); 27 *d*); 33 *b*); 34 (3); 41 *d*); 48 *c*); 55 *d*) et 61 *d*).

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 du présent article doit, dans le rapport annuel sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a*) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b*) soit qu'il renonce à partir d'une date déterminée à se prévaloir de la dérogation en question.

*Article 4*

1. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des Parties II à X qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification, ou plusieurs d'entre elles.

2. Les engagements prévus au paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

*Article 5*

Lorsqu'en vue de l'application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention visées par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant au total au moins un pourcentage déterminé des salariés ou résidents, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite Partie, que le pourcentage en question est atteint.

*Article 6*

En vue d'appliquer les Parties II, III, IV, V, VIII (en ce qui concerne les soins médicaux), IX ou X de la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'assurances qui, en vertu de la législation nationale, ne sont pas obligatoires pour les personnes protégées, lorsque ces assurances:

- a*) sont contrôlées par les autorités publiques ou administrées en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b*) couvrent une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié;
- c*) satisfont, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention qui leur sont relatives.

**Partie II. Soins médicaux***Article 7*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir l'attribution de prestations aux personnes protégées lorsque leur état nécessite des soins médicaux de caractère préventif ou curatif, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

*Article 8*

L'éventualité couverte doit comprendre tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites.

*Article 9*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories;
- b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants, ainsi que les épouses et les enfants des membres de ces catégories;
- c) soit des catégories prescrites de résidants, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;
- d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

*Article 10*

1. Les prestations doivent comprendre au moins:

- a) en cas d'état morbide:
  - i) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;
  - ii) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;
  - iii) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
  - iv) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;
- b) en cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites:
  - i) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;
  - ii) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

2. Le bénéficiaire ou son soutien de famille peut être tenu de participer aux frais des soins médicaux reçus en cas d'état morbide; les règles relatives à cette participation doivent être établies de telle sorte qu'elles n'entraînent pas une charge trop lourde.

3. Les prestations fournies conformément au présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations doivent encourager les personnes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

*Article 11*

Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui ont accompli ou dont le soutien de famille a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

*Article 12*

1. Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte, avec cette exception qu'en cas d'état morbide, la durée des prestations peut être limitée à 26 semaines par cas; toutefois les prestations médicales ne peuvent être suspendues aussi longtemps qu'une indemnité de maladie est payée et des dispositions

doivent être prises pour élever la limite susmentionnée lorsqu'il s'agit de maladies prévues par la législation nationale pour lesquelles il est reconnu que des soins prolongés sont nécessaires.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée des prestations peut être limitée à 13 semaines par cas.

### Partie III. Indemnités de maladie

#### *Article 13*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution d'indemnités de maladie, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

#### *Article 14*

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale.

#### *Article 15*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;
- c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

#### *Article 16*

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.

2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

#### *Article 17*

La prestation mentionnée à l'article 16 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

#### *Article 18*

1. La prestation mentionnée à l'article 16 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, sous réserve que la durée de la prestation puisse être limitée à 26 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée de la prestation peut être limitée:

- a) soit à une période telle que le nombre total de jours pour lesquels l'indemnité de maladie est accordée au cours d'une année ne soit pas inférieur à dix fois le nombre moyen des personnes protégées pendant la même année;
- b) soit à 13 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

#### Partie IV. Prestations de chômage

##### *Article 19*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de chômage, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

##### *Article 20*

L'éventualité couverte doit comprendre la suspension du gain – telle qu'elle est définie par la législation nationale – due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable dans le cas d'une personne protégée qui est capable de travailler et disponible pour le travail.

##### *Article 21*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

##### *Article 22*

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.

2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

##### *Article 23*

La prestation mentionnée à l'article 22 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

##### *Article 24*

1. La prestation mentionnée à l'article 22 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, avec cette exception que la durée de la prestation peut être limitée:

- a) lorsque sont protégées des catégories de salariés, à 13 semaines au cours d'une période de 12 mois;
- b) lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, à 26 semaines au cours d'une période de 12 mois.



2. Au cas où la durée de la prestation serait échelonnée, en vertu de la législation nationale, selon la durée de la cotisation ou selon les prestations antérieurement reçues au cours d'une période prescrite, les dispositions de l'alinéa *a)* du paragraphe 1 seront réputées satisfaites si la durée moyenne de la prestation comporte au moins 13 semaines au cours d'une période de 12 mois.

3. La prestation peut ne pas être versée pendant un délai de carence fixé aux sept premiers jours dans chaque cas de suspension du gain, en comptant les jours de chômage avant et après un emploi temporaire n'excédant pas une durée prescrite comme faisant partie du même cas de suspension du gain.

4. Lorsqu'il s'agit de travailleurs saisonniers, la durée de la prestation et le délai de carence peuvent être adaptés aux conditions d'emploi.

## Partie V. Prestations de vieillesse

### *Article 25*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

### *Article 26*

1. L'éventualité couverte sera la survivance au-delà d'un âge prescrit.
2. L'âge prescrit ne devra pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur pourra être fixé par les autorités compétentes, eu égard à la capacité de travail des personnes âgées dans le pays dont il s'agit.
3. La législation nationale pourra suspendre les prestations si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

### *Article 27*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a)* soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b)* soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;
- c)* soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- d)* soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

### *Article 28*

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

- a)* conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;
- b)* conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

*Article 29*

1. La prestation mentionnée à l'article 28 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 30 années de cotisation ou d'emploi, soit en 20 années de résidence;
- b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, soit 10 années de cotisation ou d'emploi, soit 5 années de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 10 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 30 ans de cotisation ou d'emploi. Lorsque ledit stage est supérieur à 15 ans, une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée aux paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie, dans les conditions prescrites, à une personnes protégée qui, du seul fait de l'âge avancé qu'elle avait atteint lorsque les dispositions permettant d'appliquer la présente Partie de la convention ont été mises en vigueur, n'a pu remplir les conditions prescrites conformément au paragraphe 2 du présent article, à moins qu'une prestation conforme aux dispositions des paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article ne soit attribuée à une telle personne à un âge plus élevé que l'âge normal.

*Article 30*

Les prestations mentionnées aux articles 28 et 29 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

## **Partie VI. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles**

*Article 31*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

*Article 32*

Les éventualités couvertes doivent comprendre les suivantes lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites:

- a) état morbide;
- b) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale;
- c) perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
- d) perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

*Article 33*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories;
- b) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

*Article 34*

1. En ce qui concerne un état morbide, les prestations doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre:

- a) les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile;
- b) les soins dentaires;
- c) les soins d'infirmières, soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale;
- d) l'entretien dans un hôpital, une maison de convalescence, un sanatorium ou une autre institution médicale;
- e) les fournitures dentaires, pharmaceutiques et autres fournitures médicales ou chirurgicales, y compris les appareils de prothèse et leur entretien, ainsi que les lunettes;
- f) les soins fournis par un membre d'une autre profession légalement reconnue comme connexe à la profession médicale, sous la surveillance d'un médecin ou d'un dentiste.

3. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les soins médicaux doivent comprendre au moins:

- a) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;
- b) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;
- c) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels, sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
- d) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

4. Les soins médicaux fournis conformément aux paragraphes précédents doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

#### *Article 35*

1. Les départements gouvernementaux ou institutions chargés de l'administration des soins médicaux doivent coopérer, lorsqu'il est opportun, avec les services généraux de rééducation professionnelle, en vue de réadapter à un travail approprié les personnes de capacité diminuée.

2. La législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures en vue de la rééducation professionnelle des personnes de capacité diminuée.

#### *Article 36*

1. En ce qui concerne l'incapacité de travail, ou la perte totale de capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou la diminution correspondante de l'intégrité physique, ou le décès du soutien de famille, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.

2. En cas de perte partielle de la capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas d'une diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation, quand elle est due, sera un paiement périodique fixé à une proportion convenable de celle qui est prévue en cas de perte totale de la capacité de gain ou d'une diminution correspondante de l'intégrité physique.

3. Les paiements périodiques pourront être convertis en un capital versé en une seule fois:

- a) soit lorsque le degré d'incapacité est minime;
- b) soit lorsque la garantie d'un emploi judiciaire sera fournie aux autorités compétentes.

#### *Article 37*

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui étaient employées comme salariés sur le territoire du Membre au moment de l'accident ou au moment auquel la maladie a été contractée et, s'il s'agit de paiements périodiques résultant du décès du soutien de famille, à la veuve et aux enfants de celui-ci.

#### *Article 38*

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité; toutefois, en ce qui concerne l'incapacité de travail, la prestation pourra ne pas être servie pour les trois premiers jours dans chaque cas de suspension du gain.

### **Partie VII. Prestations aux familles**

#### *Article 39*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations aux familles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

#### *Article 40*

L'éventualité couverte sera la charge d'enfants selon ce qui sera prescrit.

#### *Article 41*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

- b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;
- c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites;
- d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

#### *Article 42*

Les prestations doivent comprendre:

- a) soit un paiement périodique attribué à toute personne protégée ayant accompli le stage prescrit;
- b) soit la fourniture aux enfants, ou pour les enfants, de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'assistance ménagère;
- c) soit une combinaison des prestations visées sous a) et b).

#### *Article 43*

Les prestations mentionnées à l'article 42 doivent être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli au cours d'une période prescrite un stage qui peut consister soit en trois mois de cotisation ou d'emploi, soit en une année de résidence selon ce qui sera prescrit.

#### *Article 44*

La valeur totale des prestations attribuées conformément à l'article 42 aux personnes protégées devra être telle qu'elle représente:

- a) soit 3 pour cent du salaire d'un manœuvre ordinaire adulte masculin déterminé conformément aux règles posées à l'article 66, multiplié par le nombre total des enfants de toutes les personnes protégées;
- b) soit 1,5 pour cent du salaire susdit multiplié par le nombre total des enfants de tous les résidents.

#### *Article 45*

Lorsque les prestations consistent en un paiement périodique, elles doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

### **Partie VIII. Prestations de maternité**

#### *Article 46*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de maternité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

#### *Article 47*

L'éventualité couverte sera la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

#### *Article 48*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, en ce qui concerne les

prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

- b) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;
- c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories.

#### *Article 49*

1. En ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et leurs suites, les prestations médicales de maternité doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre au moins:

- a) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;
- b) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

3. Les soins médicaux mentionnés au paragraphe 2 du présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales en cas de maternité doivent encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

#### *Article 50*

En ce qui concerne la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66. Le montant du paiement périodique peut varier au cours de l'éventualité, à condition que le montant moyen soit conforme aux dispositions susdites.

#### *Article 51*

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins à une femme appartenant aux catégories protégées qui a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus; les prestations mentionnées à l'article 49 doivent également être garanties aux épouses des hommes des catégories protégées, lorsque ceux-ci ont accompli le stage prévu.

#### *Article 52*

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte; toutefois, les paiements périodiques peuvent être limités à douze semaines, à moins qu'une période plus longue d'abstention du travail ne soit imposée ou autorisée par la législation nationale, auquel cas les paiements ne pourront pas être limités à une période de moindre durée.

## Partie IX. Prestations d'invalidité

### *Article 53*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations d'invalidité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

### *Article 54*

L'éventualité couverte sera l'incapacité à exercer une activité professionnelle, d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette incapacité sera permanente ou lorsqu'elle subsiste après la cessation de l'indemnité de maladie.

### *Article 55*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;
- c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

### *Article 56*

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

- a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

### *Article 57*

1. La prestation mentionnée à l'article 56 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;
- b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

#### *Article 58*

Les prestations mentionnées aux articles 56 et 57 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par une prestation de vieillesse.

### **Partie X. Prestations de survivants**

#### *Article 59*

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

#### *Article 60*

1. L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

2. La législation nationale pourra suspendre la prestation si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

#### *Article 61*

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents;
- c) soit, lorsqu'ils ont la qualité de résident, toutes les veuves et tous les enfants qui ont perdu leur soutien de famille et dont les ressources pendant l'éventualité couverte n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

#### *Article 62*

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

- a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;



- b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

#### *Article 63*

1. La prestation mentionnée à l'article 62 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'aient été versées, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'ait été versée, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Pour qu'une veuve sans enfant présumée incapable de subvenir à ses propres besoins, ait droit à une prestation de survivant, une durée minimum du mariage peut être prescrite.

#### *Article 64*

Les prestations mentionnées aux articles 62 et 63 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

### **Partie XI. Calcul des paiements périodiques**

#### *Article 65*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire-type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille sera calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur pourra être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum pourra être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul de la prestation, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient remplies lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est inférieur ou égal au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.

6. Pour l'application du présent article un ouvrier masculin qualifié sera:

- a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
- b) soit un ouvrier qualifié type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;
- c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui sera prescrit;
- d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type pour l'application de l'alinéa b) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 8 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

10. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

#### *Article 66*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total

du salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire-type.

2. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

3. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.

4. Pour l'application du présent article, le manœuvre ordinaire masculin sera:

- a) soit un manœuvre-type dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
- b) soit un manœuvre-type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

5. Le manœuvre-type pour l'application de l'alinéa *b*) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.

6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manœuvre ordinaire adulte masculin pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.

7. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 6 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

8. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

#### *Article 67*

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

- a) le montant de la prestation doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- b) le montant de la prestation ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- c) le total de la prestation et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa *b*) ci-dessus, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant de la prestation calculée conformément aux dispositions de l'article 66;
- d) les dispositions de l'alinéa *c*) seront considérées comme satisfaites si le montant total des prestations payées en vertu de la Partie en question dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 66 et les dispositions de:
  - i) l'alinéa *b*) de l'article 15 pour la Partie III;
  - ii) l'alinéa *b*) de l'article 27 pour la Partie V;
  - iii) l'alinéa *b*) de l'article 55 pour la Partie IX;
  - iv) l'alinéa *b*) de l'article 61 pour la Partie X.

Tableau (Annexe a la partie XI) paiements périodiques aux bénéficiaires-types

Partie	Eventualité	Bénéficiaire-type	Pourcentage
III	Maladie	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
IV	Chômage	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
V	Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	40
VI	Accidents du travail et maladies professionnelles: Incapacité de travail Invalidité Survivants	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
		Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
		Veuve ayant deux enfants	40
VIII	Maternité	Femme	45
IX	Invalidité	Homme ayant une épouse et deux enfants	40
X	Survivants	Veuve ayant 2 enfants	40

## Partie XII. Egalité de traitement des résidents non nationaux

### Article 68

1. Les résidents qui ne sont pas des nationaux doivent avoir les mêmes droits que les résidents qui sont des nationaux. Toutefois, en ce qui concerne les prestations ou les fractions de prestations financées exclusivement ou d'une façon prépondérante par les fonds publics, et en ce qui concerne les régimes transitoires, des dispositions particulières à l'égard des non-nationaux et à l'égard des nationaux nés hors du territoire du Membre peuvent être prescrites.

2. Dans les systèmes de sécurité sociale contributive dont la protection s'applique aux salariés, les personnes protégées qui sont des nationaux d'un autre Membre qui a accepté les obligations découlant de la Partie correspondante de la convention doivent avoir, à l'égard de ladite Partie, les mêmes droits que les nationaux du Membre intéressé. Toutefois, l'application du présent paragraphe peut être subordonnée à l'existence d'un accord bilatéral ou multilatéral prévoyant une réciprocité.

M

## Partie XIII. Dispositions communes

### Article 69

Une prestation à laquelle une personne protégée aurait eu droit en application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention, peut être suspendue, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale; toutefois, si la prestation dépasse le coût de cet entretien, la différence doit être attribuée aux personnes qui sont à la charge du bénéficiaire;
- c) aussi longtemps que l'intéressé reçoit en espèces une autre prestation de sécurité sociale à l'exception d'une prestation familiale, et pendant toute période durant laquelle il est indemnisé pour la même éventualité par une tierce partie, sous réserve que la partie de la prestation qui est suspendue ne dépasse pas l'autre prestation ou l'indemnité provenant d'une tierce partie;
- d) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir une prestation;
- e) lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;
- f) lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute intentionnelle de l'intéressé;
- g) dans les cas appropriés, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services médicaux ou les services de réadaptation qui sont à sa disposition ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;

- h) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services de placement à sa disposition;
- i) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé a perdu son emploi en raison directe d'un arrêt du travail dû à un conflit professionnel, ou qu'il a quitté volontairement son emploi sans motifs légitimes;
- j) en ce qui concerne la prestation de survivants, aussi longtemps que la veuve vit en concubinage.

#### *Article 70*

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus de la prestation ou de contestation sur sa qualité ou sa quantité.

2. Lorsque dans l'application de la présente convention, l'administration des soins médicaux est confiée à un département gouvernemental responsable devant un parlement, le droit d'appel prévu au paragraphe 1 du présent article peut être remplacé par le droit de faire examiner par l'autorité compétente toute réclamation visant le refus des soins médicaux ou la qualité des soins médicaux reçus.

3. Lorsque les requêtes sont portées devant des tribunaux spécialement établis pour traiter les questions de sécurité sociale et au sein desquels les personnes protégées sont représentées, le droit d'appel peut n'être pas accordé.

#### *Article 71*

1. Le coût des prestations attribuées en application de la présente convention et les frais d'administration de ces prestations doivent être financés collectivement par voie de cotisations ou d'impôts, ou par les deux voies conjointement, selon des modalités qui évitent que les personnes de faibles ressources n'aient à supporter une trop lourde charge et qui tiennent compte de la situation économique du Membre et de celle des catégories de personnes protégées.

2. Le total des cotisations d'assurance à la charge des salariés protégés ne doit pas dépasser 50 pour cent du total des ressources affectées à la protection des salariés, de leurs épouses et enfants. Pour déterminer si cette condition est remplie, toutes les prestations accordées par le Membre en application de la convention pourront être considérées dans leur ensemble, à l'exception des prestations aux familles et à l'exception des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, si ces dernières relèvent d'une branche spéciale.

3. Le Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'atteindre ce but; il doit, s'il y a lieu, s'assurer que les études et calculs actuariels nécessaires concernant l'équilibre financier sont établis périodiquement et en tout cas préalablement à toute modification des prestations, du taux des cotisations d'assurance ou des impôts affectés à la couverture des éventualités en question.

#### *Article 72*

1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

## Partie XIV. Dispositions diverses

### *Article 73*

La présente convention ne s'appliquera pas:

- a) aux éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé;
- b) aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

### *Article 74*

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

### *Article 75*

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs matières traitées par la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié celle-ci, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

### *Article 76*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à fournir dans le rapport annuel qu'il doit présenter sur l'application de la convention, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

- a) des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la convention;
- b) les preuves qu'il a satisfait aux exigences statistiques formulées par:
  - i) les articles 9 a), b), c) ou d); 15 a), b) ou d); 21 a) ou c); 27 a), b) ou d); 33 a) ou b); 41 a), b) ou d); 48 a), b) ou c); 55 a), b) ou d); 61 a), b) ou d) quant au nombre des personnes protégées;
  - ii) les articles 44, 65, 66 ou 67 quant aux montants des prestations;
  - iii) l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 18 quant à la durée des indemnités de maladie;
  - iv) le paragraphe 2 de l'article 24 quant à la durée des prestations de chômage;
  - v) le paragraphe 2 de l'article 71 quant à la proportion des ressources qui proviennent des cotisations d'assurance des salariés protégés;

ces preuves devront être fournies en se conformant autant que possible, quant à leur présentation, aux suggestions faites par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail en vue d'une plus grande uniformité à cet égard.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention adressera au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports sur l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de chacune des Parties II à X de la convention qui n'ont pas déjà été spécifiées dans la ratification du Membre dont il s'agit ou dans une notification ultérieure faite en application de l'article 4.

### *Article 77*

1. La présente convention ne s'applique ni aux marins ni aux marins pêcheurs; des dispositions pour la protection des marins et des marins pêcheurs ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail dans la convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946, et dans la convention sur les pensions des gens de mer, 1946.

2. Un Membre peut exclure les marins et les marins pêcheurs du nombre, soit des salariés, soit des personnes de la population active, soit des résidents, pris en compte pour le calcul du pourcentage des salariés ou des résidents qui sont protégés en application de l'une quelconque des Parties II à X couvertes par la ratification.

## Partie XV. Dispositions finales

### *Article 78*

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

### *Article 79*

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

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

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

### *Article 80*

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

- a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées sans modification;
- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

### *Article 81*

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention ou des Parties auxquelles elles se réfèrent seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention ou de certaines Parties s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

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

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

#### *Article 82*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut, à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, dénoncer la convention, ou l'une de ses Parties II à X, ou plusieurs d'entre elles, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

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

#### *Article 83*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

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

#### *Article 84*

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

#### *Article 85*

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

#### *Article 86*

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 82 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

#### *Article 87*

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



**ANNEXE**  
 Classification internationale type, par industrie,  
 de toutes les branches d'activité économique (révision 4)\*

<b>Division</b>	<b>Description</b>
<b>Section A. Agriculture, sylviculture et pêche</b>	
01	Culture et production animale, chasse et activités de services connexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
<b>Section B. Activités extractives</b>	
05	Extraction de charbon et de lignite
06	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres activités extractives
09	Activités annexes de l'extraction
<b>Section C. Activités de fabrication</b>	
10	Fabrication de produits alimentaires et de boissons
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Fabrication d'articles d'habillement
15	Fabrication de cuir et d'articles de cuir
16	Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles); fabrication d'articles de vannerie et de sparterie
17	Fabrication de papier et d'articles en papier
18	Imprimerie et reproduction de supports enregistrés
19	Cokéfaction et fabrication de produits pétroliers raffinés
20	Fabrication de produits chimiques
21	Fabrication de préparations pharmaceutiques, de produits chimiques à usage médicinal et de produits d'herboristerie
22	Fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Fabrication de produits métallurgiques de base
25	Fabrication d'ouvrages en métaux (sauf machines et matériel)
26	Fabrication d'ordinateurs, d'articles électroniques et optiques
27	Fabrication de matériels électriques
28	Fabrication de machines et de matériel, n.c.a.
29	Construction de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres activités de fabrication
33	Réparation et installation de machines et de matériel

\* Note: En accord avec les articles 19(7) et 20(5) de la convention, son Annexe d'origine a été mise à jour afin de refléter la version amendée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Rev. 4, comme approuvée par la Commission de statistique du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en mars 2006 (Etudes statistiques, Série M No. 4/Rev. 4 – Publication complète sur <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isc-4.asp>).

Division	Description
<b>Section D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation</b>	
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
<b>Section E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état</b>	
36	Collecte et traitement des eaux, distribution d'eau
37	Réseau d'assainissement
38	Collecte des déchets, activités de traitement et d'évacuation; récupération des matières
39	Activités de remise en état et autres services de traitement des déchets
<b>Section F. Construction</b>	
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Activités de construction spécialisées
<b>Section G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles</b>	
45	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
<b>Section H. Transport et entreposage</b>	
49	Transports terrestres, transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Magasinage et activités annexes des transports
53	Activités de poste et de courrier
<b>Section I. Activités d'hébergement et de restauration</b>	
55	Hébergement
56	Activités de services de restauration et de consommation de boissons
<b>Section J. Information et communication</b>	
58	Activités d'édition
59	Activités de production de films cinématographiques et vidéo, de programmes de télévision, d'enregistrements sonores et d'édition musicale
60	Activités de programmation et de diffusion
61	Télécommunications
62	Programmation informatique; conseils et activités connexes
63	Activités de services d'information
<b>Section K. Activités financières et d'assurances</b>	
64	Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite
65	Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire
66	Activités auxiliaires des services financiers et des assurances
<b>Section L. Activités immobilières</b>	
68	Activités immobilières
<b>Section M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques</b>	
69	Activités juridiques et comptables
70	Activités de bureaux principaux; activités de conseils en matière de gestion
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités d'essais et d'analyses techniques

<b>Division</b>	<b>Description</b>
72	Recherche scientifique et développement
73	Publicité et études de marché
74	Autres activités professionnelles, scientifiques et techniques
75	Activités de services vétérinaires
<b>Section N. Activités de services administratifs et d'appui</b>	
77	Activités de location
78	Activités relatives à l'emploi
79	Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	Activités d'enquêtes et de sécurité
81	Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère
82	Activités d'appui administratif, de secrétariat, et autres activités d'appui aux entreprises
<b>Section O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire</b>	
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
<b>Section P. Education</b>	
85	Education
<b>Section Q. Santé et activités d'action sociale</b>	
86	Activités relatives à la santé
87	Activités de soins de santé dispensés en établissement
88	Activités d'action sociale sans hébergement
<b>Section R. Arts, spectacles et loisirs</b>	
90	Activités créatives, arts et spectacles
91	Activités des bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Activités de jeux de hasard et de pari
93	Activités sportives et de loisirs et activités récréatives
<b>Section S. Autres activités de services</b>	
94	Activités des organisations associatives
95	Activités de réparation d'ordinateurs et d'articles personnels et ménagers
96	Autres activités de services personnels
<b>Section T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre</b>	
97	Activités des ménages privés employant du personnel domestique
98	Activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
<b>Section U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux</b>	
99	Activités des organisations et organismes extra-territoriaux

## Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Philadelphie, 26 <sup>e</sup> session CIT (12 mai 1944)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Philadelphie par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 20 avril 1944, en sa vingt-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la garantie des moyens d'existence, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce douzième jour de mai mil neuf cent quarante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944. Considérant que la Charte de l'Atlantique envisage la collaboration la plus complète entre toutes les nations dans le domaine économique en vue de procurer à tous de meilleures conditions de travail, le progrès économique et la sécurité sociale;

Considérant que la Conférence de l'Organisation internationale du Travail a, par une résolution adoptée le 5 novembre 1941, appuyé ce principe de la Charte de l'Atlantique et promis la pleine collaboration de l'Organisation internationale du Travail pour le traduire en actes;

Considérant que la garantie des moyens d'existence est un élément essentiel de la sécurité sociale;

Considérant que l'Organisation internationale du Travail a encouragé le développement de la garantie des moyens d'existence:

par l'adoption, par la Conférence internationale du Travail, de conventions et recommandations traitant de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, de l'assurance-maladie, des prestations de maternité, de pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, et des prestations de chômage,

par l'adoption, par les première et deuxième conférences du travail des Etats d'Amérique, de résolutions constituant le Code interaméricain d'assurance sociale, la participation d'une délégation du Conseil d'administration à la première Conférence interaméricaine de sécurité sociale, qui a adopté la Déclaration de Santiago-du-Chili, et l'approbation, par le Conseil d'administration, des statuts de la Conférence interaméricaine de sécurité sociale instituée en qualité d'organe permanent de collaboration entre les administrations et institutions de sécurité sociale, agissant de concert avec le Bureau international du Travail, et

par la participation du Bureau international du Travail, à titre de conseiller, à l'élaboration de régimes d'assurance sociale dans nombre de pays et par d'autres mesures;

Considérant que certains Membres n'ont pas pris les mesures qui sont de leur compétence pour promouvoir le bien-être et le développement de leur peuple bien que leur besoin de normes plus avancées de travail, d'avancement économique et de sécurité sociale soit des plus grands;

Considérant qu'il est hautement désirable que ces Membres prennent aussitôt que possible les mesures nécessaires pour arriver aux normes minima internationales et pour développer ces normes;

Considérant qu'il est d'ores et déjà désirable d'adopter de nouvelles mesures pour réaliser la garantie des moyens d'existence par l'unification ou la coordination des régimes d'assurance sociale, par l'extension de ces régimes à tous les travailleurs et à leurs familles, y compris la population rurale et les travailleurs indépendants, et par l'élimination d'injustes anomalies;

Considérant que la formulation de certains principes généraux que devraient observer les Membres de l'Organisation en mettant en œuvre leur régime de garantie des moyens d'existence dans cet esprit sur la base des conventions et recommandations existantes, en attendant l'unification et l'amplification des dispositions desdites conventions et recommandations, contribuera à cette fin,

La Conférence:

- a) recommande aux Membres de l'Organisation d'appliquer progressivement les principes directeurs de caractère général suivants, aussi rapidement que leurs conditions nationales le permettront, en mettant en œuvre leurs régimes de garantie des moyens d'existence afin d'appliquer le cinquième principe de la Charte de l'Atlantique, et de présenter au Bureau international du Travail, selon ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports sur les mesures prises pour donner effet auxdits principes directeurs;
- b) attire l'attention des Membres de l'Organisation sur les suggestions pour l'application de ces principes directeurs soumises à la Conférence, contenues dans l'annexe à la présente recommandation.

## Principes directeurs

### *Bases*

1. Tout régime de garantie des moyens d'existence devrait soulager le besoin et prévenir l'indigence, en rétablissant jusqu'à un niveau raisonnable les moyens d'existence perdus en raison de l'incapacité de travailler (y compris la vieillesse) ou d'obtenir un emploi rémunérateur ou en raison du décès du soutien de famille.

2. La garantie des moyens d'existence devrait être établie, autant que possible, sur la base de l'assurance sociale obligatoire, les assurés remplissant les conditions exigées ayant droit, en considération des cotisations payées à une institution d'assurance, à des prestations payables selon des taux et dans les éventualités fixés par la loi.

3. Il devrait être satisfait par l'assistance sociale aux besoins non couverts par l'assurance sociale obligatoire; certaines catégories de personnes, notamment les enfants à charge et les invalides, vieillards et veuves indigents, devraient avoir droit à des allocations d'un montant raisonnable selon un barème établi.

4. Une assistance sociale appropriée aux nécessités de chaque cas devrait être fournie à toutes autres personnes dans le besoin.

### *Assurance sociale*

5. Les éventualités couvertes par l'assurance sociale obligatoire devraient embrasser toutes les éventualités dans lesquelles un assuré est empêché de gagner sa subsistance en raison d'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi rémunéré, ou décède, laissant une famille à charge, et comprendre certaines éventualités connexes qui se produisent couramment et constituent une charge excessive pour les revenus limités, en tant qu'elles ne sont pas couvertes d'une autre manière.

6. Une réparation devrait être fournie en cas d'incapacité de travail et en cas de décès résultant de l'emploi.

7. Afin que les prestations fournies par l'assurance sociale soient étroitement adaptées à la diversité des besoins, les éventualités couvertes devraient être classées comme suit:

- a) maladie;
- b) maternité;
- c) invalidité;
- d) vieillesse;
- e) décès du soutien de famille;
- f) chômage;
- g) dépenses exceptionnelles;
- h) lésions (blessures ou maladies) résultant de l'emploi.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul entre les prestations d'invalidité, de vieillesse et de chômage.

8. Des prestations supplémentaires pour chacun des deux premiers enfants devraient être ajoutées aux prestations payables en remplacement des gains perdus, des mesures en faveur des autres enfants pouvant être prises au moyen d'allocations familiales imputables sur les fonds publics ou provenant de systèmes contributifs.

9. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de maladie est la perte du gain en raison d'abstention de travail, nécessité pour des raisons médicales par une maladie ou blessure à l'état aigu, exigeant un traitement médical ou une surveillance médicale.

10. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de maternité est la perte de gain en raison d'abstention de travail pendant des périodes fixées, avant et après les couches.

11. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations d'invalidité est l'incapacité d'exercer une occupation comportant une rémunération appréciable en raison d'un état chronique, dû à une maladie ou à une blessure, ou de la perte d'un membre ou d'une fonction.

12. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de vieillesse est l'accomplissement d'un âge déterminé, qui serait l'âge auquel les individus deviennent normalement inaptes à un travail efficace, l'incidence de la maladie et de l'invalidité se fait lourdement sentir et le chômage éventuel menace de devenir permanent.

13. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de décès est la perte de moyens d'existence qui est présumée avoir été subie par les personnes à charge à la suite du décès du chef de famille.

14. L'éventualité qui devrait donner lieu à des prestations de chômage est la perte de gain résultant soit du chômage d'un assuré qui est ordinairement employé, est apte à un emploi régulier dans quelque occupation et est en quête d'un emploi convenable, soit d'un chômage partiel.

15. Des prestations devraient être fournies pour faire face à des dépenses exceptionnelles nécessitées dans les cas de maladie, de maternité, d'invalidité et de décès, à moins qu'il n'y soit pourvu autrement.

16. L'éventualité qui devrait donner lieu à réparation d'une lésion résultant de l'emploi est le traumatisme ou la maladie résultant de l'emploi, non provoqués délibérément ou par une faute grave et intentionnelle de la victime, et entraînant une incapacité temporaire ou permanente ou le décès.

17. L'assurance sociale devrait accorder sa protection, dans les éventualités auxquelles ils sont exposés, à tous les salariés et travailleurs indépendants, ainsi qu'aux personnes à leur charge, à l'égard desquelles il est possible:

- a) de percevoir des cotisations sans frais d'administration disproportionnés;
- b) de payer des prestations avec la coopération nécessaire des services médicaux et services de l'emploi et en prenant toutes précautions contre les abus.

18. L'employeur devrait être chargé de la perception des cotisations pour toutes les personnes qu'il emploie et autorisé à déduire de leurs salaires, à l'occasion de la paie, les montants dont ils sont redevables.

19. En vue de faciliter la bonne administration des prestations, des mesures devraient être prises pour la tenue de pièces justificatives du paiement des cotisations, pour l'adoption de moyens aisés de constater l'existence des éventualités ouvrant droit aux prestations et pour une organisation parallèle des services médicaux et services de l'emploi exerçant des fonctions préventives et curatives.

20. Les salariés devraient être assurés contre l'ensemble des éventualités couvertes par l'assurance sociale, aussitôt que la perception de cotisations à leur égard pourra être organisée et que les arrangements nécessaires pourront être pris pour l'administration des prestations.

21. Les travailleurs indépendants devraient être assurés contre les éventualités d'invalidité, de vieillesse et de décès dans les mêmes conditions que les salariés, aussitôt que la perception de cotisations à leur égard pourra être organisée. Il conviendrait d'envisager la possibilité de les assurer aussi pour les cas de maladie et de maternité nécessitant l'hospitalisation, de maladie ayant duré plusieurs mois et pour les cas de dépenses extraordinaires entraînées par la maladie, la maternité, l'invalidité ou le décès.

22. Les prestations devraient remplacer les gains perdus, les charges familiales étant dûment prises en considération, jusqu'au niveau le plus élevé qu'il soit possible d'atteindre sans affaiblir la volonté de reprendre le travail, si cette reprise est possible, et sans imposer aux groupes producteurs des charges si lourdes que le rendement et l'emploi s'en trouvent entravés.

23. Les prestations devraient être proportionnées aux gains antérieurs sur la base desquels l'assuré a cotisé. Toutefois, la fraction du gain en excédent du gain usuel des travailleurs qualifiés pourrait être négligée dans la détermination des taux de prestations ou de fractions de ces prestations imputées sur des ressources autres que les cotisations de l'assuré.

24. Des prestations à taux fixe peuvent convenir aux pays où la population peut se procurer de manière satisfaisante et économique une protection supplémentaire au moyen de l'assurance facultative. Ces prestations devraient être proportionnées aux gains des travailleurs non qualifiés.

25. Le droit aux prestations autres que la réparation des lésions résultant de l'emploi devrait être subordonné à des conditions de cotisation permettant de vérifier que le statut normal du requérant est bien celui de salarié ou de travailleur indépendant et de maintenir une régularité satisfaisante dans le paiement des cotisations; toutefois, l'assuré ne pourra être déchu du droit aux prestations en raison du fait que l'employeur a négligé de percevoir régulièrement les cotisations payables pour lui.

26. Les frais de prestations, y compris les frais d'administration, devraient être répartis entre les assurés, les employeurs et les contribuables dans des conditions équitables pour les assurés et propres à épargner des charges trop lourdes aux assurés de ressources modestes et à éviter toute perturbation à la production.

27. La gestion des assurances sociales devrait être unifiée ou coordonnée dans un système général de services de sécurité sociale et les cotisants devraient être représentés par l'entremise de leurs organisations aux organes qui arrêtent ou conseillent les lignes générales de la gestion et qui présentent des projets législatifs ou établissent les règlements.

#### *Assistance sociale*

28. La société devrait normalement coopérer avec les parents par des mesures générales d'assistance destinées à assurer le bien-être des enfants à charge.

29. Les invalides, les vieillards et les veuves qui ne bénéficient d'aucune prestation d'assurance sociale parce qu'eux-mêmes ou leurs conjoints, selon le cas, n'étaient pas obligatoirement assurés, et dont les revenus ne dépassent pas un niveau fixé, devraient bénéficier d'allocations spéciales de subsistance à des taux prescrits.

30. Des allocations suffisantes en espèces, ou partie en espèces et partie en nature, devraient être fournies à toutes personnes dans le besoin, lorsqu'il n'y a pas lieu à internement en vue de soins correctifs.

## ANNEXE

### Principes directeurs accompagnés de suggestions pour leur application

*(Les paragraphes en caractères gras constituent les principes directeurs d'un caractère général et les alinéas constituent les suggestions d'application.)*

#### **Bases**

**1. Tout régime de garantie des moyens d'existence devrait soulager le besoin et prévenir l'indigence, en rétablissant jusqu'à un niveau raisonnable les moyens d'existence perdus en raison de l'incapacité de travailler (y compris la vieillesse) ou d'obtenir un emploi rémunérateur ou en raison du décès du soutien de famille.**

**2. La garantie des moyens d'existence devrait être établie, autant que possible, sur la base de l'assurance sociale obligatoire, les assurés remplissant les conditions exigées ayant droit, en considération des cotisations payées à une institution d'assurance, à des prestations payables selon des taux et dans les éventualités fixés par la loi.**

**3. Il devrait être satisfait par l'assistance sociale aux besoins non couverts par l'assurance sociale obligatoire et certaines catégories de personnes, notamment les enfants à charge et les invalides, vieillards et veuves indigents, devraient avoir droit à des allocations d'un montant raisonnable selon un barème établi.**

**4. Une assistance sociale appropriée aux nécessités de chaque cas devrait être fournie à toutes autres personnes dans le besoin.**

## I. Assurance sociale

### A. *Éventualités couvertes*

#### Champ des éventualités couvertes

5. Les éventualités couvertes par l'assurance sociale obligatoire devraient embrasser toutes les éventualités dans lesquelles un assuré est empêché de gagner sa subsistance en raison d'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi rémunérateur, ou décède, laissant une famille à charge, et comprendre certaines éventualités connexes qui se produisent couramment et constituent une charge excessive pour les revenus limités, en tant qu'elles ne sont pas couvertes d'une autre manière.

6. Une réparation devrait être fournie en cas d'incapacité de travail et en cas de décès résultant de l'emploi.

7. Afin que les prestations fournies par l'assurance sociale soient étroitement adaptées à la diversité des besoins, les éventualités couvertes devraient être classées comme suit:

- a) maladie;
- b) maternité;
- c) invalidité;
- d) vieillesse;
- e) décès du soutien de famille;
- f) chômage;
- g) dépenses exceptionnelles;
- h) lésions (blessures ou maladies) résultant de l'emploi. Toutefois, il ne peut y avoir cumul entre les prestations d'invalidité, de vieillesse et de chômage.

8. Des prestations supplémentaires pour chacun des deux premiers enfants devraient être ajoutées aux prestations payables en remplacement des gains perdus, des mesures en faveur des autres enfants pouvant être prises au moyen d'allocations familiales imputables sur les fonds publics ou provenant de systèmes contributifs.

#### Maladie

9. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de maladie est la perte du gain en raison d'abstention de travail, nécessitée pour des raisons médicales par une maladie ou blessure à l'état aigu, exigeant un traitement médical ou une surveillance médicale.

(1) La nécessité de s'abstenir de travailler devrait, en règle générale, être appréciée par rapport à l'occupation que l'assuré exerçait antérieurement et qu'il peut être présumé reprendre.

(2) Les prestations peuvent ne pas être versées pour les quelques premiers jours d'une période de maladie; toutefois, en cas de rechute dans les quelques mois suivants, il ne devrait pas être imposé de nouveau délai de carence.

(3) Il serait préférable que le service des prestations soit continué jusqu'à ce que le bénéficiaire soit en état de reprendre son travail, décède ou soit atteint d'invalidité. Toutefois, s'il est jugé nécessaire de limiter la durée des prestations, la période maximum ne devrait pas être inférieure à vingt-six semaines pour un même cas et des mesures devraient être prises pour prolonger la durée des prestations dans le cas de maladies spécifiées, telles que la tuberculose, qui comportent fréquemment, bien que curables, une longue période de maladie. Toutefois, lors de la mise en vigueur d'un système d'assurance il sera peut-être nécessaire de prévoir une période plus courte que vingt-six semaines.

#### Maternité

10. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de maternité est la perte de gain en raison d'abstention de travail pendant des périodes fixées, avant et après les couches.

(1) Toute femme devrait avoir le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines, et aucune femme ne devrait être autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches.



(2) Durant ces périodes, des prestations de maternité devraient être payées.

(3) L'abstention de travail pour des périodes plus longues ou en d'autres occasions pourrait être désirable pour des raisons médicales, en considération de l'état physique de la bénéficiaire ainsi que des exigences de son travail; durant ces périodes, des prestations de maladie devraient être payées.

(4) Le paiement de prestations de maternité pourra être subordonné à l'utilisation par la bénéficiaire des services sanitaires mis à sa disposition pour elle et son enfant.

#### Invalidité

**11. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations d'invalidité est l'incapacité d'exercer une occupation comportant une rémunération appréciable en raison d'un état chronique, dû à une maladie ou à une blessure, ou de la perte d'un membre ou d'une fonction.**

(1) Les personnes de capacité réduite devraient être tenues d'entreprendre toute occupation qui serait indiquée pour elles, en tenant compte des forces et aptitudes qui leur restent, de leur expérience antérieure et des possibilités de formation à leur portée.

(2) Les personnes pour lesquelles de telles occupations seraient indiquées, sans qu'il puisse en être trouvé, et les personnes qui suivent un cours de formation devraient recevoir une indemnité temporaire d'invalidité, une indemnité de formation ou, si elles remplissent les conditions exigées par ailleurs, une indemnité de chômage.

(3) Les personnes pour lesquelles aucune occupation de cette nature ne serait indiquée devraient recevoir une indemnité d'invalidité.

(4) Les bénéficiaires dont l'incapacité permanente à exercer régulièrement une occupation lucrative a été confirmée devraient être autorisés à ajouter aux prestations d'invalidité qu'ils reçoivent des gains occasionnels d'un faible montant.

(5) Lorsque le taux de la prestation d'invalidité est fonction des gains antérieurs de l'assuré, le droit à prestations devrait être admis si la personne de capacité réduite n'est pas en état de s'assurer par un effort ordinaire au moins un tiers du gain normal qu'obtiennent dans sa branche d'occupation antérieure les personnes physiquement saines ayant la même formation.

(6) Les prestations d'invalidité devraient être payées à partir de la date de cessation des prestations de maladie, pour toute la durée de l'invalidité; toutefois, lorsque le bénéficiaire atteindra l'âge auquel le bénéfice des prestations de vieillesse peut être invoqué, celles-ci pourraient remplacer les prestations d'invalidité.

#### Vieillesse

**12. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de vieillesse est l'accomplissement d'un âge déterminé, qui serait l'âge auquel les individus deviennent normalement inaptes à un travail efficace, l'incidence de la maladie et de l'invalidité se fait lourdement sentir et le chômage éventuel menace de devenir permanent.**

(1) L'âge minimum auquel le bénéfice des prestations de vieillesse peut être invoqué devrait être fixé à soixante-cinq ans pour les hommes et à soixante ans pour les femmes, au plus tard. Toutefois l'âge de la retraite peut être avancé pour certaines personnes qui auraient été occupées pendant de longues années à des travaux pénibles et insalubres.

(2) Le paiement des prestations de vieillesse pourra, si la prestation de base peut être considérée comme suffisante pour assurer la subsistance, être subordonné à l'abandon de tout travail régulier dans une occupation lucrative; si cet abandon est exigé, la jouissance de gains occasionnels d'un montant relativement faible ne devrait pas entraîner l'exclusion du droit aux prestations de vieillesse.

#### Décès du soutien de famille

**13. L'éventualité qui devrait donner lieu à prestations de décès est la perte de moyens d'existence qui est présumée avoir été subie par les personnes à charge à la suite du décès du chef de famille.**

(1) Les prestations de décès devraient être payées: *a*) à la veuve de l'assuré; *b*) pour les enfants, enfants du conjoint, enfants adoptifs et (sous la réserve qu'ils aient été inscrits antérieurement comme personnes à charge) enfants illégitimes d'un assuré ou d'une assurée qui les entretenait; *c*) dans les

conditions déterminées par la législation nationale à une femme non mariée avec laquelle le décédé cohabitait.

(2) Les prestations pour veuve devraient être payées à la veuve qui a la charge d'un enfant au titre duquel sont dues des prestations pour enfants ou qui, au décès de son conjoint ou postérieurement, est invalide ou a atteint l'âge minimum auquel le bénéfice des prestations de vieillesse peut être invoqué; la veuve qui ne remplit aucune de ces conditions devrait bénéficier de prestations pour veuve pendant une période minimum de quelques mois, et ensuite, si elle n'a pas d'emploi, jusqu'à ce qu'un emploi convenable puisse lui être offert, après formation lorsqu'il y aura lieu.

(3) Les prestations pour enfants devraient être payées au titre d'un enfant qui n'a pas dépassé l'âge de fin de scolarité, ou, s'il poursuit ses études générales ou professionnelles, de moins de dix-huit ans.

#### Chômage

**14. L'éventualité qui devrait donner lieu à des prestations de chômage est la perte de gain résultant soit du chômage d'un assuré qui est ordinairement employé, est apte à un emploi régulier dans quelque occupation et est en quête d'un emploi convenable, soit d'un chômage partiel.**

(1) Les prestations peuvent ne pas être versées pour les quelques premiers jours d'une période de chômage, comptés à partir de la date de la demande de prestations; toutefois, en cas de nouveau chômage dans les quelques mois suivants, il ne devrait pas être imposé de nouveau délai de carence.

(2) Le service des prestations devrait continuer jusqu'à ce qu'un emploi convenable soit offert à l'assuré.

(3) Durant la période initiale, fixée équitablement selon les circonstances du cas, seuls devraient être considérés comme emplois convenables:

- a) un emploi dans la branche d'occupation ordinaire de l'assuré, ne comportant pas de changement de résidence et payé au taux de salaire en vigueur, fixé par convention collective lorsque celle-ci est applicable; ou
- b) un autre emploi acceptable pour l'assuré.

(4) Après l'expiration de la période initiale:

- a) un emploi comportant un changement d'occupation pourra être considéré comme convenable s'il peut raisonnablement être offert à l'assuré, en tenant compte de ses forces, de ses aptitudes, de son expérience antérieure et des possibilités de rééducation à sa portée;
- b) un emploi comportant un changement de résidence pourra être considéré comme convenable s'il peut être fourni au nouveau lieu de résidence un logement convenable;
- c) un emploi dans des conditions moins favorables que l'assuré n'en obtenait habituellement dans sa branche d'occupation et sa région de résidence ordinaires pourra être considéré comme convenable si les conditions offertes correspondent aux normes généralement observées dans la branche d'occupation et la région où l'emploi est offert.

#### Dépenses exceptionnelles

**15. Des prestations devraient être fournies pour faire face à des dépenses extraordinaires nécessitées par des cas de maladie, de maternité, d'invalidité et de décès, à moins qu'il n'y soit pourvu autrement.**

(1) L'assistance ménagère nécessaire devrait être fournie ou une prestation payée pour la louer, durant l'hospitalisation d'une mère d'enfants à charge, si elle est assurée ou épouse d'un assuré et ne reçoit pas de prestation en remplacement de son gain.

(2) Il devrait être payé une somme globale en cas d'accouchement aux femmes assurées et aux épouses des assurés pour les frais de layette et dépenses similaires.

(3) Il devrait être payé un supplément spécial aux bénéficiaires de prestations d'invalidité ou de vieillesse auxquels une assistance constante est nécessaire.

(4) Il devrait être payé une somme globale au décès d'un assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge de l'assuré, pour les frais funéraires.

## Lésions résultant de l'emploi

**16. L'éventualité qui devrait donner lieu à réparation d'une lésion résultant de l'emploi est le traumatisme ou la maladie résultant de l'emploi, non provoqués délibérément ou par une faute grave et intentionnelle de la victime, et entraînant une incapacité temporaire ou permanente ou le décès.**

(1) Les lésions résultant de l'emploi doivent être interprétées de manière à comprendre les accidents survenant lorsque l'assuré se rend au lieu de son travail ou en revient.

(2) Lorsqu'il sera dû une réparation pour lésion résultant de l'emploi, les dispositions précédentes devraient être sujettes à des modifications appropriées selon les indications des paragraphes suivants.

(3) Toute maladie dont seules les personnes employées dans certaines branches d'occupations sont fréquemment atteintes ou qui consiste en une intoxication causée par des substances utilisées dans certaines branches d'occupation devrait, si la personne atteinte d'une telle maladie était employée dans une de ces branches d'occupation, être présumée d'origine professionnelle et donner lieu à réparation.

(4) Une liste des maladies présumées d'origine professionnelle devrait être établie et, en certaines occasions, soumise à révision par une procédure simple.

(5) En fixant la période minimum d'emploi, dans une branche d'occupation déterminée, qui sera exigée pour établir la présomption d'une maladie d'origine professionnelle et la période maximum pendant laquelle la présomption d'origine professionnelle restera valide après la cessation de l'emploi, il y aurait lieu de prendre en considération la durée nécessaire pour que la maladie se contracte et se manifeste.

(6) Une réparation d'incapacité temporaire devrait être accordée dans des conditions semblables à celles qui régissent le paiement des prestations de maladie.

(7) Il conviendrait d'envisager la possibilité de payer une réparation dès le premier jour d'une incapacité temporaire si celle-ci se prolonge au-delà du délai de carence.

(8) Une réparation d'incapacité permanente devrait être accordée pour la perte ou la réduction de la capacité de gain, due à la perte d'un membre ou d'une fonction ou à un état chronique résultant d'une lésion ou d'une maladie.

(9) L'assuré atteint d'incapacité permanente devrait être tenu de reprendre un emploi dans une branche d'occupation qui serait indiquée pour lui, en tenant compte des forces et aptitudes qui lui restent, de son expérience antérieure et des possibilités de rééducation à sa portée.

(10) S'il ne peut lui être offert aucun emploi de cette nature, il devrait recevoir une réparation d'incapacité absolue sur une base définitive ou provisoire.

(11) S'il peut lui être offert un emploi de cette nature, mais que le montant qu'il est capable de gagner par un effort ordinaire dans l'emploi soit sensiblement inférieur à celui qu'il aurait vraisemblablement gagné s'il n'avait été atteint de la blessure ou de la maladie, il devrait recevoir une réparation d'incapacité partielle proportionnelle à la différence de la capacité de gain.

(12) Il conviendrait d'envisager la possibilité de payer une réparation convenable dans tout cas de perte d'un membre ou d'une fonction ou de défiguration, même lorsque aucune réduction de capacité de travail ne peut être prouvée.

(13) Les travailleurs exposés au risque d'une maladie professionnelle à évolution lente devraient être examinés périodiquement et ceux pour lesquels un changement d'occupation paraîtrait indiqué devraient être admis à bénéficier d'une réparation.

(14) La réparation de l'incapacité permanente, soit absolue, soit partielle, devrait être payée à partir de la date à laquelle cesse la réparation de l'incapacité temporaire pour toute la durée de l'incapacité permanente.

(15) Les bénéficiaires d'une réparation d'incapacité permanente et partielle devraient être admis au bénéfice d'autres prestations sous les mêmes conditions que les travailleurs physiquement sains, dans les cas où les taux de ces prestations sont fonction des gains antérieurs de l'assuré.

(16) Dans les cas où les taux de ces prestations ne seraient pas fonction des gains antérieurs de l'assuré, il pourrait être fixé un maximum pour le taux combiné de la réparation et des autres prestations.

(17) La réparation en cas de décès devrait, sous réserve des dispositions des alinéas suivants, être payée aux ayants droit qui seraient par ailleurs qualifiés pour bénéficier des prestations de décès.

(18) La veuve devrait bénéficier de la réparation pour toute la durée de son veuvage.

(19) Les enfants devraient bénéficier de la réparation jusqu'à l'âge de dix-huit ans, ou vingt et un ans s'ils poursuivent leurs études générales ou professionnelles.

(20) Il y aurait lieu de prévoir l'admission d'autres membres de la famille du décédé, qui étaient à sa charge, au bénéfice de la réparation, sans qu'il soit porté atteinte aux droits de la veuve et des enfants.

(21) Les ayants droit d'un assuré atteint d'une incapacité permanente des deux tiers ou plus, qui décède pour des causes autres que l'effet de la lésion résultant de l'emploi, devraient avoir droit aux prestations de décès de base, que l'assuré ait ou non, à la date de son décès, rempli les conditions de cotisation auxquelles est subordonné le bénéfice de ces prestations.

### *B. Admission à l'assurance*

#### Catégories de personnes à admettre

**17. L'assurance sociale devrait accorder sa protection, dans les éventualités auxquelles ils sont exposés, à tous les salariés et travailleurs indépendants, ainsi qu'aux personnes à leur charge, à l'égard desquelles il est possible:**

*a) de percevoir des cotisations sans frais d'administration disproportionnés;*

*b) de payer des prestations avec la coopération nécessaire des services médicaux et services de l'emploi et en prenant toutes précautions contre les abus.*

(1) Les épouses à charge (c'est-à-dire les épouses qui n'appartiennent pas à la catégorie des salariés ou à celle des travailleurs indépendants) et les enfants à charge (c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas dépassé l'âge de fin de scolarité, ou les personnes de moins de dix-huit ans poursuivant des études générales ou professionnelles) devraient être protégés en vertu de l'assurance du soutien de famille.

#### Perception des cotisations

**18. L'employeur devrait être chargé de la perception des cotisations pour toutes les personnes qu'il emploie et autorisé à déduire de leurs salaires, à l'occasion de la paie, les montants dont ils sont redevables.**

(1) Lorsque, pour une classe quelconque de travailleurs indépendants, l'affiliation à une association professionnelle ou l'obtention d'un permis est obligatoire, l'association, ou l'autorité qui établit le permis, pourra être chargée de la perception des cotisations de ces travailleurs.

(2) L'autorité nationale ou locale pourra être chargée de la perception des cotisations des travailleurs indépendants inscrits à des fins fiscales.

(3) Jusqu'à ce que des organismes soient créés pour assurer le recouvrement des cotisations, des mesures devraient être prises pour permettre aux travailleurs indépendants de cotiser facultativement, soit à titre individuel, soit comme membres d'associations.

#### Administration des prestations

**19. En vue de faciliter la bonne administration des prestations, des mesures devraient être prises pour la tenue de pièces justificatives du paiement des cotisations, pour l'adoption de moyens aisés de constater l'existence des éventualités ouvrant droit aux prestations et pour une organisation parallèle des services médicaux et services de l'emploi exerçant des fonctions préventives et curative.**

#### Salariés

**20. Les salariés devraient être assurés contre l'ensemble des éventualités couvertes par l'assurance sociale, aussitôt que la perception des cotisations à leur égard pourra être organisée et que les arrangements nécessaires pourront être pris pour l'administration des prestations.**

(1) Les personnes dont l'emploi est si irrégulier ou semble devoir être d'une durée totale si courte qu'elles ne pourraient guère acquérir le droit aux prestations réservées aux salariés pourront être exclues de l'assurance en vue de ces prestations. Des dispositions spéciales devraient être prises en faveur des personnes qui ordinairement travaillent pendant un temps très court pour le même employeur.

(2) Les apprentis qui ne reçoivent aucune rémunération devraient être assurés contre les lésions résultant de l'emploi et, à partir de la date à laquelle ils auraient terminé l'apprentissage de leur profession, la réparation devrait être fondée sur les salaires en vigueur dans la profession.

#### Travailleurs indépendants

**21. Les travailleurs indépendants devraient être assurés contre les éventualités d'invalidité, de vieillesse et de décès dans les mêmes conditions que les salariés, aussitôt que la perception de leurs cotisations pourra être organisée. Il conviendrait d'envisager la possibilité de les assurer en outre pour les cas de maladie et de maternité nécessitant l'hospitalisation, de maladies ayant duré plusieurs mois et pour les cas de dépenses extraordinaires entraînées par la maladie, la maternité, l'invalidité ou le décès.**

(1) Les membres de la famille de l'employeur vivant en communauté domestique avec lui, autres que son épouse à charge et ses enfants à charge, devraient être assurés contre les mêmes éventualités sur la base soit de leurs salaires effectifs, soit, si ceux-ci ne peuvent être déterminés, de la valeur marchande de leurs services; l'employeur devrait être chargé du paiement des cotisations dues pour eux.

(2) Les travailleurs indépendants dont les gains sont ordinairement si bas qu'ils peuvent être considérés seulement comme une source accessoire ou occasionnelle de revenu, ou que le paiement de la cotisation minimum constituerait pour ces travailleurs une lourde charge, devraient être exclus provisoirement de l'assurance et invités à consulter le service de l'emploi ou tout autre service institué pour développer le bien-être du groupe professionnel auquel ils appartiennent.

(3) Les personnes qui, après avoir accompli la durée de cotisation à laquelle est subordonné le bénéfice des prestations d'invalidité et de décès, cesseront d'être obligatoirement assurées en qualité soit de salariés, soit de travailleurs indépendants, devraient avoir la faculté d'opter, dans un délai limité, pour la reconduction de leur assurance aux mêmes conditions que les travailleurs indépendants, sous réserve de toutes modifications qui pourraient être prescrites.

#### C. Taux des prestations et conditions de cotisation

##### Taux des prestations

**22. Les prestations devraient remplacer les gains perdus, les charges familiales étant dûment prises en considération, jusqu'au niveau le plus élevé qu'il soit possible d'atteindre sans affaiblir la volonté de reprendre le travail, si cette reprise est possible, et sans imposer aux groupes producteurs des charges si lourdes que le rendement et l'emploi s'en trouvent entravés.**

**23. Les prestations devraient être proportionnées aux gains antérieurs sur la base desquels l'assuré a cotisé. Toutefois, la fraction du gain en excédent du gain usuel des travailleurs qualifiés pourrait être négligée dans la détermination des taux de prestations ou de fractions de ces prestations imputées sur des ressources autres que les cotisations de l'assuré.**

**24. Des prestations à taux fixe peuvent convenir aux pays où la population peut se procurer de manière satisfaisante et économique une protection supplémentaire au moyen de l'assurance facultative. Ces prestations devraient être proportionnées aux gains des travailleurs non qualifiés.**

(1) Dans le cas de travailleurs non qualifiés, les prestations de maladie et de chômage ne devraient pas être inférieures à 40 pour cent du gain net antérieur de l'assuré s'il n'a pas de personnes à sa charge, et à 60 pour cent de ce gain antérieur s'il a une épouse à sa charge ou une femme tenant le ménage pour ses enfants; il devrait être payé pour le premier enfant à charge, ainsi que pour le deuxième, un supplément égal à 10 pour cent de son gain antérieur, diminué du montant des allocations familiales payables éventuellement du chef de ces enfants.

(2) Dans le cas de travailleurs qui réalisent des gains élevés, les pourcentages du gain antérieur fixés ci-dessus pourraient être légèrement réduits.

(3) La prestation de maternité devrait en tout cas être suffisante pour permettre l'entretien complet de la mère et de l'enfant dans de bonnes conditions d'hygiène; elle ne devrait pas être inférieure à 100 pour cent du salaire net courant des travailleuses non qualifiées ou à 75 pour cent du gain net antérieur de la bénéficiaire, suivant que l'un ou l'autre des deux montants sera le plus élevé, mais pourra être réduite du montant de l'allocation familiale payable éventuellement du chef de l'enfant.

(4) Les prestations de base d'invalidité et de vieillesse ne devraient pas être inférieures à 30 pour cent du salaire courant communément admis pour les travailleurs non qualifiés du sexe masculin dans la région où réside le bénéficiaire s'il n'a pas de personnes à charge, ou à 45 pour cent de ce salaire s'il a une épouse à sa charge, qui aurait droit aux prestations pour veuve, ou une femme tenant le ménage pour ses enfants; il devrait être payé pour le premier enfant à charge, ainsi que pour le deuxième, un supplément égal à 10 pour cent de ce salaire, diminué du montant des allocations familiales payables éventuellement du chef de ces enfants.

(5) La prestation de base pour veuve ne devrait pas être inférieure à 30 pour cent du salaire minimum courant communément admis pour les travailleurs non qualifiés du sexe masculin dans la région où réside la bénéficiaire; il devrait être payé pour le premier enfant à charge, ainsi que pour le deuxième et le troisième, une prestation pour enfant au taux de 10 pour cent de ce salaire, diminuée du montant des allocations familiales payables éventuellement du chef de ces enfants.

(6) Dans le cas d'un orphelin, la prestation de base pour enfant ne devrait pas être inférieure à 20 pour cent du salaire minimum courant communément admis pour les travailleurs non qualifiés du sexe masculin, diminuée du montant de toute allocation familiale payée du chef de l'orphelin.

(7) Une fraction de chaque cotisation payée en sus du minimum exigé pour ouvrir droit aux prestations de base d'invalidité, de vieillesse et de décès pourra être inscrite au crédit de l'assuré afin de majorer les prestations prévues aux alinéas 4, 5 et 6.

(8) Dans tous les cas où la retraite est reportée au-delà de l'âge minimum auquel le bénéfice de la pension de vieillesse peut être invoqué, la prestation de base de vieillesse devrait être équitablement majorée.

(9) Le montant de la réparation accordée pour des lésions résultant de l'emploi ne devrait pas être inférieur aux deux tiers du salaire perdu ou estimé perdu en raison de la lésion.

(10) Cette réparation devrait prendre la forme d'une rente, sauf dans le cas où l'autorité compétente estimera que le paiement sous forme de capital sera plus avantageux pour le bénéficiaire.

(11) Les rentes d'incapacité permanente et de décès devraient être constamment adaptées aux changements sensibles dans le niveau des salaires de la branche d'occupation antérieure de l'assuré.

#### Conditions de cotisation

**25. Le droit aux prestations autres que la réparation des lésions résultant de l'emploi devrait être subordonné à des conditions de cotisation permettant de vérifier que le statut normal du requérant est bien celui de salarié ou de travailleur indépendant et de maintenir une régularité satisfaisante dans le paiement des cotisations; toutefois, l'assuré ne pourra être déchu du droit aux prestations en raison du fait que l'employeur a négligé de percevoir régulièrement les cotisations payables pour lui.**

(1) Les conditions de cotisation pour les prestations de maladie, de maternité et de chômage pourront comprendre l'obligation d'avoir payé des cotisations pour le quart au moins d'une période déterminée, qui pourrait être fixée à deux ans, accomplie avant que l'éventualité se produise.

(2) Les conditions de cotisation pour les prestations de maternité pourront comprendre la condition que la première cotisation ait été payée dix mois au moins avant la date probable de l'accouchement; toutefois, même si les conditions de cotisation ne sont pas remplies, les prestations de maternité devraient être fournies au taux minimum pour la période d'abstention obligatoire de travail après l'accouchement, si le statut normal de la requérante paraît, après examen du cas, être celui de salariée.

(3) Les conditions de cotisation pour les prestations de base d'invalidité, de vieillesse et de décès pourront comprendre l'obligation d'avoir payé des cotisations pour les deux cinquièmes au moins d'une période déterminée, qui pourrait être fixée à cinq ans, accomplie avant que l'éventualité se produise; toutefois, le droit aux prestations serait également acquis par le paiement de cotisations pour les trois quarts au moins d'une période déterminée, qui pourrait être fixée à dix ans, ou de la période plus longue écoulée depuis l'admission à l'assurance.

(4) Les conditions de cotisation pour les prestations de vieillesse pourront comprendre la condition que la première cotisation ait été payée cinq ans au moins avant que le bénéfice de la prestation soit invoqué.

(5) Le droit aux prestations pourra être suspendu lorsque l'assuré négligera intentionnellement de payer des cotisations dues par lui pour une période d'activité indépendante ou de payer une amende infligée pour retard dans le paiement des cotisations.

(6) Le statut d'assurance d'un assuré à la date de son admission au bénéfice des prestations d'invalidité ou de vieillesse devrait être maintenu tant qu'il reçoit ces prestations, afin que, au cas où il serait rétabli de son invalidité, la protection du régime lui soit assurée aussi complètement qu'à la date du début de l'invalidité et que ses ayants droit puissent bénéficier des prestations de décès.

#### *D. Répartition des frais*

**26. Les frais de prestations, y compris les frais d'administration, devraient être répartis entre les assurés, les employeurs et les contribuables dans des conditions équitables pour les assurés et propres à épargner des charges trop lourdes aux assurés de ressources modestes et à éviter toute perturbation à la production.**

(1) La cotisation de l'assuré ne devrait pas excéder une proportion de ses gains pris en compte pour le calcul des prestations, fixée de telle sorte que, appliquée aux gains moyens évalués de toutes les personnes assurées contre les mêmes éventualités, elle fournirait un revenu de cotisations dont la valeur actuelle probable égalerait la valeur actuelle probable des prestations auxquelles elles pourraient acquérir droit (à l'exclusion de la réparation des lésions résultant de l'emploi).

(2) Conformément à ce principe, les cotisations payées par les salariés et par les travailleurs indépendants en vue des mêmes prestations pourront, en règle générale, représenter la même proportion de leurs gains respectifs.

(3) Un taux minimum absolu, fondé sur le taux minimum de gain qui peut être considéré comme correspondant à une occupation comportant une rémunération appréciable, pourra être prescrit pour la cotisation de l'assuré en ce qui concerne les prestations entièrement ou partiellement indépendantes du taux des gains antérieurs.

(4) Les employeurs devraient être astreints à fournir, notamment en subventionnant l'assurance des travailleurs à salaires bas, la moitié au moins du coût total des prestations réservées aux salariés, à l'exception de la réparation des lésions résultant de l'emploi.

(5) La totalité des frais de réparation des lésions résultant de l'emploi devrait être à la charge des employeurs.

(6) Il conviendrait d'envisager la possibilité d'appliquer, dans le calcul des cotisations à payer en vue de la réparation des lésions résultant de l'emploi, quelque méthode de classification des entreprises d'après l'extension des mesures de protection.

(7) Les taux de cotisation des assurés et des employeurs devraient être maintenus aussi stables que possible, et à cette fin un fonds de stabilisation devrait être constitué.

(8) Les frais de prestations qui ne sauraient être couverts par les cotisations devraient être supportés par la communauté.

(9) Parmi les éléments de frais à couvrir par la communauté peuvent figurer:

- a) les déficits de cotisations résultant de l'admission à l'assurance de personnes d'un âge plutôt avancé;
- b) les charges consécutives qu'entraîne la garantie du paiement des prestations de base d'invalidité, de vieillesse et de décès et du paiement de prestations de maternité suffisantes;
- c) la charge résultant de la prolongation du paiement des prestations de chômage, quand le chômage persiste à un niveau élevé;
- d) les subventions versées pour l'assurance des travailleurs indépendants de ressources modestes.

#### *E. Gestion*

**27. La gestion des assurances sociales devrait être unifiée ou coordonnée dans un système général de services de sécurité sociale et les cotisants devraient être représentés par l'entremise de leurs organisations aux organes qui arrêtent ou conseillent les lignes générales de la gestion et qui présentent des projets législatifs ou établissent les règlements.**

(1) Les assurances sociales devraient être gérées sous la direction d'une seule autorité, sous réserve, dans les pays fédératifs, de la répartition des pouvoirs législatifs; cette autorité devrait être associée

avec les autorités qui gèrent l'assistance sociale, les services de soins médicaux et les services de l'emploi en un organe de coordination pour les questions d'intérêt commun, telles que l'attestation de l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi.

(2) La gestion unifiée des assurances sociales devrait être compatible avec le fonctionnement de régimes spéciaux d'assurance, de caractère soit obligatoire, soit facultatif, ayant pour objet de fournir des prestations complétant, sans pouvoir s'y substituer, les prestations versées à certains groupes professionnels, tels que les mineurs et marins, les fonctionnaires, le personnel d'entreprises déterminées et les membres de sociétés de secours mutuels.

(3) La législation d'assurance sociale devrait être conçue de telle sorte que les bénéficiaires et les cotisants puissent aisément acquérir la compréhension de leurs droits et devoirs.

(4) Pour l'établissement des procédures que doivent suivre les bénéficiaires et les cotisants, la simplicité devrait être l'un des principaux objets à considérer.

(5) Il devrait être institué des conseils consultatifs centraux et régionaux, représentant des organes tels que les syndicats, associations d'employeurs, chambres de commerce, associations d'agriculteurs, associations féminines et sociétés pour la protection de l'enfance, en vue de présenter des recommandations pour la modification des lois et des méthodes administratives et, en général, de maintenir le contact entre la gestion de l'assurance sociale et les groupes de cotisants et de bénéficiaires.

(6) Les employeurs et les salariés devraient être étroitement associés à la gestion de la réparation des lésions résultant de l'emploi, notamment dans le domaine de la prévention des accidents et des maladies professionnelles et dans celui de la classification des entreprises d'après l'extension des mesures de protection.

(7) Les requérants devraient avoir un droit d'appel en cas de litige avec l'autorité de gestion au sujet de questions telles que le droit aux prestations et le taux de celles-ci.

(8) Les appels devraient de préférence être portés devant des tribunaux spéciaux, comprenant des juges experts en législation d'assurances sociales, assistés par des assesseurs, représentant le groupe auquel appartient l'appelant et, s'il s'agit de salariés, également par des représentants des employeurs.

(9) Dans tout litige concernant l'assujettissement à l'assurance ou le taux de cotisation, le salarié ou le travailleur indépendant devrait avoir un droit d'appel, ainsi que l'employeur dans le cas où il s'agirait d'une cotisation d'employeur.

(10) L'uniformité de l'interprétation devrait être assurée par un tribunal supérieur d'appel.

## II. Assistance sociale

### A. Entretien des enfants

**28. La société devrait normalement coopérer avec les parents par des mesures générales d'assistance destinées à assurer le bien-être des enfants à charge.**

(1) Il devrait être institué des subventions publiques en nature ou en espèces, ou sous les deux formes, pour permettre d'élever les enfants dans des conditions saines, aider à l'entretien des familles nombreuses et compléter les dispositions en faveur des enfants établies sous le régime de l'assurance sociale.

(2) Lorsque l'objet visé est de permettre d'élever les enfants dans des conditions saines, les subventions devraient prendre la forme d'avantages tels qu'aliments gratuits ou au-dessous du prix de revient pour les enfants en bas âge, cantines scolaires et habitations au-dessous du loyer normal pour les familles ayant plusieurs enfants.

(3) Lorsque l'objet visé est d'aider à l'entretien des familles nombreuses ou de compléter les dispositions en faveur des enfants, soit prévoyant des avantages en nature, soit établies sous le régime de l'assurance sociale, les subventions devraient prendre la forme d'allocations familiales.

(4) Ces allocations devraient être payées, quel que soit le revenu des parents, selon un barème établi, qui représenterait une contribution substantielle aux frais d'entretien de l'enfant et tiendrait compte de l'augmentation de frais que comporte l'entretien d'enfants plus âgés; elles devraient être attribuées au moins à tous les enfants pour lesquels aucune disposition n'est établie sous le régime de l'assurance sociale.

(5) La société devrait assumer collectivement l'obligation d'entretenir les enfants à charge lorsque l'exécution de cette obligation par les parents s'avère impossible.



*B. Entretien des invalides, vieillards et veuves nécessiteux*

**29. Les invalides, les vieillards et les veuves qui ne bénéficient d'aucune prestation d'assurance sociale parce qu'eux-mêmes ou leurs conjoints, selon le cas, n'étaient pas obligatoirement assurés, et dont les revenus ne dépassent pas un niveau fixé devraient bénéficier d'allocations spéciales de subsistance à des taux prescrits.**

(1) Parmi les bénéficiaires d'allocations de subsistance devraient se trouver:

- a) les personnes appartenant à des groupes professionnels ou habitant dans des régions auxquels les assurances sociales ne s'appliquent pas encore ou ne sont pas encore appliquées pendant une durée égale au stage d'assurance ouvrant droit aux prestations de base d'invalidité, de vieillesse ou de décès, selon le cas, ainsi que leurs veuves et enfants à charge;
- b) les personnes qui sont déjà invalides à la date à laquelle elles devraient normalement devenir assurées.

(2) L'allocation de subsistance devrait être suffisante pour assurer complètement la subsistance du bénéficiaire pour une longue durée; elle devrait varier avec le coût de la vie et pourrait être fixée différemment pour les zones urbaines et rurales.

(3) Les allocations de subsistance devraient être payées à leur plein taux aux personnes dont les autres revenus ne dépassent pas un niveau fixé et à des taux réduits dans tous autres cas.

(4) Les dispositions de la présente recommandation définissant les éventualités qui devraient donner lieu aux prestations d'invalidité, de vieillesse et de décès devraient être appliquées, en tant qu'elles s'y prêtent, aux allocations de subsistance.

*C. Assistance générale*

**30. Des allocations suffisantes en espèces, ou partie en espèces et partie en nature, devraient être fournies à toutes personnes dans le besoin, lorsqu'il n'y a pas lieu à internement en vue de soins correctifs.**

(1) Le champ des cas dans lesquels le montant de l'allocation est fixé de manière entièrement discrétionnaire devrait être graduellement rétréci en conséquence de la classification améliorée des cas de besoin ainsi que de l'établissement de budgets afférents aux frais de subsistance pour l'indigence de courte ou de longue durée

(2) L'attribution d'allocations pourra être subordonnée à l'exécution par le bénéficiaire d'instructions données par les autorités qui gèrent les services médicaux et les services de l'emploi, afin que l'assistance produise le maximum d'effet constructif.

---

## Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 101e session CIT (14 juin 2012)

---

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 2012, en sa cent unième session;

Réaffirmant que le droit à la sécurité sociale est un droit de la personne;

Reconnaissant que le droit à la sécurité sociale est, avec la promotion de l'emploi, une nécessité économique et sociale pour le développement et le progrès;

Reconnaissant que la sécurité sociale est un outil important pour prévenir et réduire la pauvreté, les inégalités, l'exclusion sociale et l'insécurité sociale, pour promouvoir l'égalité des chances, l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité raciale et pour soutenir la transition de l'emploi informel à l'emploi formel;

Considérant que la sécurité sociale est un investissement dans les hommes et les femmes leur donnant la capacité de s'adapter aux changements de l'économie et du marché du travail et que les systèmes de sécurité sociale agissent en tant qu'amortisseurs sociaux et économiques automatiques et qu'ils contribuent à stimuler la demande globale en période de crise et au-delà ainsi qu'à favoriser la transition vers une économie plus durable;

Considérant qu'une priorité donnée à des politiques visant à promouvoir la croissance durable à long terme, associées à l'inclusion sociale, contribue à surmonter l'extrême pauvreté et à réduire les inégalités et les différences sociales dans les régions et entre elles;

Reconnaissant que la transition vers l'emploi formel et l'établissement de systèmes de sécurité sociale durables se renforcent mutuellement;

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de contribuer «à réaliser (...) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection, ainsi que des soins médicaux complets»;

Considérant la Déclaration universelle des droits de l'homme, en particulier les articles 22 et 25, et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, en particulier les articles 9, 11 et 12;

Considérant en outre les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944, et la recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944, et notant que ces normes conservent toute leur pertinence et continuent d'être des références importantes pour les systèmes de sécurité sociale;

Rappelant que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable reconnaît que «les engagements et les efforts des Membres et de l'Organisation visant à mettre en œuvre le mandat constitutionnel de l'OIT, notamment par l'intermédiaire des normes internationales du travail, et à placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales devraient se fonder sur [l'objectif pouvant] se décliner comme suit: (...) ii) prendre et renforcer des mesures de protection sociale (...) durables et adaptées aux circonstances nationales, en particulier (...) l'extension de la sécurité sociale à tous»;

Considérant la résolution et les conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa centième session (2011), qui reconnaissent le besoin d'une recommandation qui viendrait compléter les normes existantes de l'OIT relatives à la sécurité sociale et fournir des orientations aux Membres aux fins de l'établissement de socles de protection sociale adaptés à la situation et au niveau de développement de chaque pays, dans le cadre de systèmes complets de sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux socles de protection sociale, question qui fait l'objet du quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce quatorzième jour de juin deux mille douze la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012.

### **I. Objectifs, champ d'application et principes**

1. La présente recommandation fournit aux Membres des orientations pour:

- a) établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale;
- b) mettre en œuvre les socles de protection sociale dans le cadre de stratégies d'extension de la sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale au plus grand nombre de personnes possible, selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale.

2. Aux fins de la présente recommandation, les socles de protection sociale sont des ensembles de garanties élémentaires de sécurité sociale définis à l'échelle nationale qui assurent une protection visant à prévenir ou à réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale.

3. Reconnaissant la responsabilité générale et principale qui incombe à l'Etat de donner effet à la présente recommandation, les Membres devraient appliquer les principes suivants:

- a) universalité de la protection, fondée sur la solidarité sociale;
- b) droit aux prestations prescrit par la législation nationale;
- c) caractère adéquat et prévisible des prestations;
- d) non-discrimination, égalité entre hommes et femmes et prise en compte des besoins spécifiques;
- e) inclusion sociale, y compris des personnes travaillant dans l'économie informelle;
- f) respect des droits et de la dignité des personnes couvertes par les garanties de sécurité sociale;
- g) réalisation progressive, y compris moyennant la fixation d'objectifs et de délais;
- h) solidarité en matière de financement, allant de pair avec la recherche du meilleur équilibre possible entre les responsabilités et les intérêts parmi ceux qui financent et bénéficient des régimes de sécurité sociale;
- i) prise en considération de la diversité des méthodes et approches, y compris des mécanismes de financement et des systèmes de fourniture des prestations;
- j) gestion financière et administration saines, responsables et transparentes;
- k) pérennité financière, budgétaire et économique, compte dûment tenu de la justice sociale et de l'équité;
- l) cohérence avec les politiques sociales, économiques et de l'emploi;
- m) cohérence entre les institutions chargées d'assurer les services de protection sociale;
- n) services publics de qualité améliorant l'efficacité des systèmes de sécurité sociale;
- o) efficacité et accessibilité des procédures de réclamation et de recours;
- p) suivi régulier de la mise en œuvre et évaluation périodique;
- q) plein respect de la négociation collective et de la liberté syndicale pour tous les travailleurs;
- r) participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.

## II. Socles nationaux de protection sociale

4. Les Membres devraient, en fonction de leur situation nationale, établir aussi vite que possible et maintenir leurs socles de protection sociale qui devraient comporter des garanties élémentaires de sécurité sociale. Ces garanties devraient assurer au minimum à toute personne dans le besoin, tout au long de la vie, l'accès à des soins de santé essentiels et une sécurité élémentaire de revenu qui ensemble garantissent un accès effectif aux biens et services définis comme nécessaires à l'échelle nationale.

5. Les socles de protection sociale visés au paragraphe 4 devraient comporter au moins les garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes:

- a) accès à un ensemble de biens et services définis à l'échelle nationale comme étant des soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité, qui réponde aux critères de disponibilité, d'accessibilité, d'acceptabilité et de qualité;
- b) sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires;
- c) sécurité élémentaire de revenu, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale, pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité;
- d) sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées, se situant au moins à un niveau minimal défini à l'échelle nationale.

6. Sous réserve des obligations internationales auxquelles ils sont assujettis, les Membres devraient fournir les garanties élémentaires de sécurité sociale mentionnées dans la présente recommandation au moins à tous les résidents et enfants, tels que définis par la législation nationale.

7. Les garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être instaurées par la loi. La législation nationale devrait définir la gamme, les conditions d'attribution et le niveau des prestations qui donnent effet à ces garanties. Des procédures de réclamation et de recours impartiales, transparentes, efficaces, simples, rapides, accessibles et peu coûteuses devraient aussi être définies. L'accès

aux procédures de réclamation et de recours devrait être sans frais pour le demandeur. Des systèmes permettant d'améliorer le respect des cadres juridiques nationaux devraient être en place.

8. Lorsqu'ils définissent les garanties élémentaires de sécurité sociale, les Membres devraient dûment tenir compte de ce qui suit:

- a) les personnes ayant besoin de soins de santé ne devraient pas être confrontées à une charge trop lourde ni à un risque accru de pauvreté résultant des conséquences financières de l'accès aux soins de santé essentiels. La gratuité des soins médicaux prénatals et postnatals devrait également être envisagée pour les personnes les plus vulnérables;
- b) la sécurité élémentaire de revenu devrait permettre de vivre dignement. Les niveaux minimaux de revenu définis à l'échelle nationale peuvent correspondre à la valeur monétaire d'un ensemble de biens et services nécessaires, aux seuils nationaux de pauvreté, à des seuils de revenu définis pour l'octroi de l'assistance sociale ou à d'autres seuils comparables établis par la législation ou la pratique nationales, et peuvent tenir compte des différences régionales;
- c) les niveaux des garanties élémentaires de sécurité sociale devraient être régulièrement réexaminés dans le cadre d'une procédure transparente établie par la législation ou la pratique nationales, selon qu'il convient;
- d) s'agissant de la fixation et du réexamen des niveaux de ces garanties, la participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées devraient être garanties.

9. (1) Lorsqu'ils fournissent les garanties élémentaires de sécurité sociale, les Membres devraient envisager différentes approches en vue de mettre en œuvre la combinaison la plus efficace et efficiente de prestations et de régimes, compte tenu du contexte national.

(2) Ces prestations peuvent comprendre les prestations à l'enfance et aux familles, les prestations de maladie et les soins de santé, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse, les prestations de survivants, les prestations de chômage et les garanties d'emploi, les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que toute autre prestation sociale en espèces ou en nature.

(3) Ces prestations peuvent être dispensées par des régimes tels que des régimes de prestations universels, d'assurance sociale, d'assistance sociale, d'impôt négatif sur le revenu, des régimes publics d'emploi et des régimes d'aide à l'emploi.

10. Lors de la conception et de la mise en œuvre des socles nationaux de protection sociale, les Membres devraient:

- a) combiner mesures préventives, promotionnelles et actives, prestations et services sociaux;
- b) promouvoir l'activité économique productive et l'emploi formel en envisageant des politiques qui incluent la passation de marchés publics, l'affectation de crédits budgétaires publics, l'inspection du travail, des politiques du marché du travail et des incitations fiscales et qui favorisent l'éducation, la formation professionnelle, les aptitudes productives et l'employabilité;
- c) assurer la coordination avec d'autres politiques favorisant l'emploi formel, la création de revenu, l'éducation, l'alphabétisation, la formation professionnelle, les qualifications et l'employabilité, réduisant la précarité et promouvant l'emploi stable, l'esprit d'entreprise et les entreprises durables dans le cadre du travail décent.

11. (1) Les Membres devraient envisager de recourir à un ensemble varié de méthodes pour mobiliser les ressources nécessaires afin d'assurer la viabilité financière, budgétaire et économique des socles nationaux de protection sociale, en tenant compte des capacités contributives des différents groupes de la population. Ces méthodes, appliquées séparément ou conjointement, pourront consister à veiller au respect effectif des obligations en matière fiscale et de cotisations sociales, à redéfinir les priorités de dépenses ou à mettre en place une assiette de prélèvements plus large et suffisamment progressive.

(2) Aux fins de l'application de ces méthodes, les Membres devraient examiner la nécessité d'adopter des mesures pour prévenir la fraude ainsi que l'évasion fiscale et le non-paiement des cotisations sociales.

12. Les socles nationaux de protection sociale devraient être financés par des ressources nationales. Les Membres dont les capacités économiques et budgétaires sont insuffisantes pour mettre en œuvre les garanties pourront rechercher une coopération et un appui au niveau international en complément de leurs propres efforts.

### III. Stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale

13. (1) Les Membres devraient formuler et mettre en œuvre des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale basées sur des consultations nationales, et ce par le biais d'un dialogue social effectif et d'une participation sociale. Les stratégies nationales devraient:

- a) accorder la priorité à la mise en œuvre des socles de protection sociale en tant que point de départ pour les pays qui n'ont pas un niveau minimal de garanties de sécurité sociale et qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale;
- b) chercher à assurer des niveaux plus élevés de protection au plus grand nombre possible de personnes et aussi rapidement que possible, reflétant les capacités économiques et budgétaires des Membres.

(2) A cette fin, les Membres devraient progressivement édifier et maintenir des systèmes de sécurité sociale complets et adéquats, cohérents avec les objectifs des politiques nationales et chercher à articuler les politiques de sécurité sociale avec les autres politiques publiques.

14. Lorsqu'ils formulent et mettent en œuvre les stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, les Membres devraient:

- a) fixer des objectifs reflétant les priorités nationales;
- b) identifier les lacunes et les obstacles en matière de protection;
- c) chercher à combler ces lacunes par le biais de régimes appropriés et coordonnés de manière efficace, à caractère contributif, non contributif ou les deux, y compris en étendant les régimes contributifs existants à toutes les personnes concernées ayant une capacité contributive;
- d) compléter la sécurité sociale par des politiques actives du marché du travail, y compris par la formation professionnelle ou d'autres mesures, selon qu'il convient;
- e) préciser les besoins financiers et les ressources, ainsi que les délais et les étapes pour la réalisation progressive des objectifs;
- f) mieux faire connaître leurs socles de protection sociale et leurs stratégies d'extension et lancer des programmes d'information, y compris dans le cadre du dialogue social.

15. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient s'appliquer aux personnes relevant tant de l'économie formelle que de l'économie informelle, soutenir la croissance de l'emploi formel et la réduction de l'informalité, s'inscrire dans les plans de développement économique, social et environnemental des Membres et favoriser leur mise en œuvre.

16. Les stratégies d'extension de la sécurité sociale devraient assurer un appui aux groupes défavorisés et aux personnes ayant des besoins spécifiques.

17. Lorsqu'ils établissent des systèmes complets de sécurité sociale qui reflètent les objectifs, les priorités et les capacités économiques et budgétaires au plan national, les Membres devraient viser à assurer la gamme et le niveau des prestations prévus dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ou dans d'autres conventions et recommandations de l'OIT relatives à la sécurité sociale comportant des normes plus avancées.

18. Les Membres devraient envisager de ratifier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, dès que la situation nationale le permet. Les Membres devraient en outre envisager, selon le cas, de ratifier ou de donner effet à d'autres conventions et recommandations de l'OIT relatives à la sécurité sociale comportant des normes plus avancées.

### IV. Suivi

19. Les Membres devraient effectuer un suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre des socles de protection sociale et dans la réalisation des autres objectifs des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, par le biais de mécanismes appropriés définis à l'échelle nationale, y compris la participation tripartite avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives de personnes concernées.

20. Les Membres devraient organiser régulièrement des consultations nationales afin d'évaluer les progrès accomplis et d'examiner des politiques en vue de la poursuite de l'extension horizontale et verticale de la sécurité sociale.

21. Pour les besoins du paragraphe 19, les Membres devraient régulièrement collecter, compiler, analyser et publier un ensemble adéquat de données, de statistiques et d'indicateurs de sécurité sociale ventilés, en particulier par sexe.

22. Lorsqu'ils formulent ou révisent les concepts, les définitions et la méthodologie utilisés pour produire des données, des statistiques et des indicateurs de sécurité sociale, les Membres devraient prendre en considération les orientations pertinentes fournies par l'Organisation internationale du Travail, en particulier la résolution concernant l'élaboration des statistiques de la sécurité sociale adoptée par la neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail, selon qu'il convient.

23. Les Membres devraient mettre en place un cadre juridique visant à sécuriser et à protéger les informations personnelles privées enregistrées dans les systèmes de données de la sécurité sociale.

24. (1) Les Membres sont encouragés à échanger des informations, des expériences et de l'expertise concernant les stratégies, les politiques et les pratiques en matière de sécurité sociale, entre eux et avec le Bureau international du Travail.

(2) Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente recommandation, les Membres pourront solliciter l'assistance technique de l'Organisation internationale du Travail et d'autres organisations internationales pertinentes, compte tenu de leurs mandats respectifs.

## Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (12 novembre 1921)

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 25 octobre 1921, en sa troisième session;

Après avoir décidé d'adopter une proposition relative à la protection des travailleurs agricoles contre la maladie, l'invalidité et la vieillesse, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que cette proposition prendrait la forme d'une recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les assurances sociales (agriculture), 1921, à soumettre à l'examen 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:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail recommande:

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail étende aux salariés de l'agriculture le bénéfice de ses lois et règlements instituant des systèmes d'assurances contre la maladie, l'invalidité, la vieillesse et autres risques sociaux analogues, dans des conditions équivalentes à celles qui sont faites aux travailleurs de l'industrie et du commerce.

## Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Philadelphie, 26 <sup>e</sup> session CIT (12 mai 1944)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Philadelphie par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 20 avril 1944, en sa vingt-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la garantie des moyens d'existence et aux soins médicaux pour les personnes congédiées des forces armées et services assimilés et des emplois de guerre, question qui est comprise dans le troisième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce douzième jour de mai mil neuf cent quarante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité sociale (forces armées), 1944:

Considérant que les personnes congédiées des forces armées et services assimilés ont été obligées d'interrompre leur carrière et auront à faire face à une dépense initiale pour s'établir de nouveau dans la vie civile;

Considérant que les personnes congédiées des forces armées et services assimilés et des emplois de guerre risquent, dans certains cas, de rester en chômage pendant quelque temps avant d'obtenir un emploi convenable;

Considérant qu'il n'est pas désirable que les personnes congédiées des forces armées et services assimilés se trouvent désavantagées dans les régimes d'assurance-pension par rapport aux personnes qui sont restées dans un emploi civil, et que la recommandation sur l'assurance-invalidité-vieillesse-décès, 1933, tout en prévoyant le maintien, pendant les périodes de service militaire, des droits à pension des personnes qui étaient assurées avant l'entrée en service, ne prévoit l'attribution d'aucun droit, en vertu de ces régimes, aux personnes qui n'étaient pas assurées avant leur entrée au service militaire;

Considérant qu'il est désirable que les personnes congédiées des forces armées et services assimilés soient protégées par l'assurance en ce qui concerne les maladies dont elles peuvent être atteintes entre leur mise en congé et leur réinstallation dans la vie civile à la suite de leur entrée dans un emploi assujéti à l'assurance ou de toute autre manière;

Considérant qu'il est nécessaire de prévoir des mesures équitables pour faire face à ces diverses éventualités sans préjudice de la satisfaction d'autres besoins essentiels, tels que ceux des victimes de la guerre militaire et civile, qui doit aussi être à la charge du revenu national,

La Conférence recommande aux Membres de l'Organisation d'appliquer les principes suivants et de communiquer au Bureau international du Travail les informations que le Conseil d'administration décidera de demander sur les mesures prises pour mettre ces principes en application:

### I. Allocation de démobilisation

1. Les personnes congédiées des forces armées et services assimilés devraient, à moins qu'elles n'aient continué à recevoir, en vertu de la législation nationale, une fraction importante de leur salaire, recevoir, au moment de leur mise en congé, une allocation spéciale dont le montant pourrait être proportionné à la durée de leur service et dont le paiement devrait prendre la forme soit d'un versement global, soit de versements périodiques, soit d'un versement global combiné avec des versements périodiques.

## II. Assurance et assistance-chômage

2. Les personnes congédiées des forces armées et services assimilés devraient, pour autant que cela est administrativement possible, être traitées, pour l'application des systèmes d'assurance-chômage, comme des travailleurs assurés pour le compte desquels des cotisations auraient été payées pendant une période égale à la durée de leur service. Les charges financières qui en résultent devraient être assumées par l'Etat.

3. Si des personnes congédiées des forces armées et services assimilés ou d'emplois de guerre, tels que définis par la législation nationale, épuisent leur droit à indemnité avant qu'un emploi convenable leur ait été offert ou si elles ne sont pas couvertes par un système d'assurance-chômage, une allocation entièrement à la charge de l'Etat devrait leur être accordée, jusqu'à ce qu'un emploi convenable soit disponible; cette allocation devrait si possible être payée sans égard à l'état de besoin.

## III. Assurance-pension et assurance-maladie

4. (1) Lorsqu'un système d'assurance obligatoire, prévoyant des pensions en cas d'invalidité, de vieillesse ou de décès et couvrant une partie importante de la population active, est en vigueur, la durée de service accomplie dans les forces armées et services assimilés devrait être considérée comme période de cotisation pour déterminer si les conditions relatives à l'accomplissement d'un stage d'assurance sont remplies.

(2) Lorsque le taux de pension varie en fonction du nombre des cotisations portées au compte de l'assuré, la durée de service devrait être prise en compte pour la majoration du taux de pension.

(3) Lorsque les cotisations sont graduées d'après la rémunération, des cotisations devraient être portées au compte de l'intéressé, au titre de la durée de son service, sur la base d'une rémunération fictive uniforme d'un montant raisonnable. Toutefois, les cotisations portées au compte d'une personne qui était assurée immédiatement avant le début de son service pourront être basées sur la rémunération qu'elle recevait alors, si cette rémunération était plus élevée que la rémunération fictive.

(4) Les personnes congédiées des forces armées et services assimilés devraient conserver, durant la période comprise entre leur mise en congé et la date à laquelle elles peuvent être considérées comme réinstallées dans la vie civile, les droits découlant des cotisations portées à leur compte; ces droits devraient être maintenus pour une période non inférieure à douze mois.

5. (1) Lorsqu'un système d'assurance obligatoire, prévoyant des indemnités de maladie, de maternité et une assistance médicale et couvrant une partie importante de la population active, est en vigueur, les personnes congédiées des forces armées et services assimilés devraient avoir droit à ces prestations en cas de maladie ou d'accouchement survenant au cours de la période comprise entre leur mise en congé et la date à laquelle elles peuvent être considérées comme réinstallées dans la vie civile; ce droit devrait être maintenu pour une période non inférieure à douze mois.

(2) Lorsque le système d'assurance obligatoire prévoit des indemnités de maternité et une assistance médicale en faveur des ayants droit des assurés, les personnes congédiées qui sont protégées par le système devraient bénéficier de ces prestations en faveur de leurs ayants droit.

(3) Lorsque le taux de l'indemnité de maladie est proportionnel à la rémunération de l'assuré, le taux de l'indemnité payable aux personnes congédiées devrait être basé sur une rémunération fictive uniforme d'un montant raisonnable.

6. (1) L'Etat devrait supporter la charge constituée par les cotisations d'assurance-pension portées au compte des personnes servant dans les forces armées et services assimilés et par leur assurance en cas de maladie jusqu'à leur réinstallation dans la vie civile. Toutefois, lorsque la solde d'une catégorie de ces personnes peut, compte tenu du coût de leur subsistance ainsi que des allocations familiales, être considérée comme étant au moins équivalente, dans l'ensemble, au salaire usuel dans l'industrie, une fraction de la cotisation d'assurance-pension peut être déduite de cette solde.

(2) Les prescriptions de l'alinéa 1 ne s'appliquent pas aux cas où, en vertu de la législation nationale, ces personnes continuent à recevoir, pendant qu'elles sont en service, une fraction importante de leur salaire et où les cotisations normales prévues par la loi restent payables en ce qui les concerne.



## 2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale

### 2.1 Soins médicaux et indemnités de maladie

#### Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	27 mai 1972	Genève, 53 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1969)	15

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 1969, en sa cinquante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur l'assurance-maladie (industrie), 1927, et de la convention sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927, 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-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

### Partie I. Dispositions générales

#### Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) l'expression *entreprise industrielle* comprend toute entreprise relevant des branches suivantes d'activité économique: industries extractives; industries manufacturières; bâtiment et travaux publics; électricité, gaz et eau; transports, entrepôts et communications;
- d) le terme *résidence* désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre et le terme *résident* désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;
- e) l'expression à charge vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
- f) le terme épouse désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- g) le terme *enfant* désigne:
  - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération; toutefois, un Membre qui a fait une déclaration en application de l'article 2 peut, aussi longtemps que cette déclaration est en vigueur, appliquer la convention comme si le terme enfant ne visait qu'un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans;
  - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque, à moins que la législation nationale ne définisse le

terme enfant comme comprenant tout enfant au-dessous d'un âge sensiblement plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent;

- b) l'expression *bénéficiaire type* désigne un homme ayant une épouse et deux enfants;
- i) le terme *stage* désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
- j) le terme *maladie* désigne tout état morbide, quelle qu'en soit la cause;
- k) l'expression *soins médicaux* comprend les services connexes.

#### Article 2

1. Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, par une déclaration motivée accompagnant sa ratification, se réserver le bénéfice des dérogations temporaires prévues au sous-alinéa g) i) de l'article 1, à l'article 11, à l'article 14, à l'article 20 et au paragraphe 2 de l'article 26.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b) soit qu'il renonce, à partir d'une date déterminée, à se prévaloir de la dérogation en question.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra, selon l'objet de sa déclaration et lorsque les circonstances le permettront:

- a) augmenter le nombre des personnes protégées;
- b) étendre les soins médicaux disponibles;
- c) étendre la durée d'attribution des indemnités de maladie.

#### Article 3

1. Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure temporairement de l'application de la présente convention les salariés du secteur agricole qui, à la date de ladite ratification, ne sont pas encore protégés par une législation conforme aux normes prévues par la convention.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer dans quelle mesure il a donné suite et quelle suite il se propose de donner aux dispositions de la convention en ce qui concerne les salariés du secteur agricole, ainsi que tous progrès réalisés en vue de son application auxdits salariés, ou, s'il n'a pas de changement à signaler, fournir toutes explications appropriées.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra augmenter le nombre des salariés protégés du secteur agricole dans la mesure et selon le rythme permis par les circonstances.

#### Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure de l'application de la convention:

- a) les gens de mer, y compris les marins-pêcheurs,
- b) les agents de la fonction publique,

lorsque ces catégories sont protégées par des régimes spéciaux qui octroient, au total, des prestations au moins équivalentes à celles qui sont prévues par la présente convention.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application du paragraphe précédent est en vigueur, le Membre peut exclure:

- a) les personnes visées par cette déclaration du nombre des personnes prises en compte pour le calcul des pourcentages prévus à l'alinéa c) de l'article 5, à l'alinéa b) de l'article 10, à l'article 11, à l'alinéa b) de l'article 19 et à l'article 20;
- b) ces mêmes personnes, ainsi que leurs épouses et leurs enfants, du nombre des personnes prises en compte pour le calcul du pourcentage prévu à l'alinéa c) de l'article 10.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la présente convention en ce qui concerne toute catégorie exclue lors de la ratification.

#### *Article 5*

Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, dans la mesure nécessaire, exclure de l'application de la présente convention:

- a) les personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) les membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- c) d'autres catégories de salariés, dont le nombre ne devra pas excéder 10 pour cent de l'ensemble des salariés autres que ceux qui sont exclus en application des alinéas a) et b) du présent article.

#### *Article 6*

En vue d'appliquer la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'une assurance qui, à la date de la ratification, n'est pas obligatoire, en vertu de sa législation, pour les personnes protégées, lorsque cette assurance:

- a) est contrôlée par les autorités publiques ou administrée en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b) couvre une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié défini au paragraphe 6 de l'article 22;
- c) satisfait, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention.

#### *Article 7*

Les éventualités couvertes doivent comprendre:

- a) le besoin de soins médicaux de caractère curatif et, dans des conditions prescrites, le besoin de soins médicaux de caractère préventif;
- b) l'incapacité de travail résultant d'une maladie et entraînant la suspension du gain, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

## **Partie II. Soins médicaux**

#### *Article 8*

Tout Membre doit garantir aux personnes protégées, conformément aux conditions prescrites, les soins médicaux de caractère curatif et préventif, en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa a) de l'article 7.

#### *Article 9*

Les soins médicaux visés à l'article 8 doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

*Article 10*

Les personnes protégées en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *a)* de l'article 7 doivent comprendre:

- a)* soit tous les salariés, y compris les apprentis, ainsi que leurs épouses et leurs enfants;
- b)* soit des catégories prescrites de la population économiquement active, formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active, ainsi que les épouses et les enfants des personnes appartenant auxdites catégories;
- c)* soit des catégories prescrites de résidents, formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble des résidents.

*Article 11*

Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, les personnes protégées en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *a)* de l'article 7 doivent comprendre:

- a)* soit des catégories prescrites de salariés, formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, ainsi que les épouses et les enfants des salariés appartenant auxdites catégories;
- b)* soit des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés occupés dans des entreprises industrielles, ainsi que les épouses et les enfants des salariés appartenant auxdites catégories.

*Article 12*

Les personnes qui reçoivent des prestations de sécurité sociale en cas d'invalidité, de vieillesse, de décès du soutien de famille ou de chômage, ainsi que, le cas échéant, les épouses et les enfants de ces personnes, continueront, dans des conditions prescrites, à être protégées en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *a)* de l'article 7.

*Article 13*

Les soins médicaux visés à l'article 8 doivent comprendre au moins:

- a)* les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;
- b)* les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;
- c)* la fourniture des produits pharmaceutiques nécessaires sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
- d)* l'hospitalisation, lorsqu'elle est nécessaire;
- e)* les soins dentaires, selon ce qui est prescrit;
- f)* la réadaptation médicale, y compris la fourniture, l'entretien et le remplacement des appareils de prothèse ou d'orthopédie, selon ce qui est prescrit.

*Article 14*

Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, les soins médicaux visés à l'article 8 doivent comprendre au moins:

- a)* les soins de praticiens de médecine générale, y compris, dans la mesure du possible, les visites à domicile;
- b)* les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et, dans la mesure du possible, les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;
- c)* la fourniture des produits pharmaceutiques nécessaires sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
- d)* l'hospitalisation, lorsqu'elle est nécessaire.

*Article 15*

Si la législation d'un Membre subordonne le droit aux soins médicaux visés à l'article 8 à l'accomplissement d'un stage par la personne protégée ou par son soutien de famille, les conditions de ce stage doivent être telles que les personnes qui appartiennent normalement aux groupes de personnes protégées ne soient pas privées du bénéfice de ces prestations.

*Article 16*

1. Les soins médicaux visés à l'article 8 doivent être assurés pendant toute la durée de l'éventualité.

2. Lorsqu'un bénéficiaire cesse d'appartenir à l'un des groupes de personnes protégées, le droit ultérieur aux soins médicaux pour un cas de maladie qui a débuté alors que l'intéressé faisait encore partie dudit groupe peut être limité à une période prescrite, dont la durée ne doit pas être inférieure à vingt-six semaines, étant entendu que les prestations en question ne doivent pas cesser aussi longtemps que le bénéficiaire continue à recevoir des indemnités de maladie.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, la durée des soins médicaux doit être étendue dans le cas de maladies reconnues comme nécessitant des soins prolongés, selon ce qui est prescrit.

*Article 17*

Si la législation d'un Membre prévoit que le bénéficiaire ou son soutien de famille sont tenus de participer aux frais des soins médicaux visés à l'article 8, les règles relatives à cette participation doivent être établies de telle sorte qu'elles n'entraînent pas une charge trop lourde et ne risquent pas de rendre moins efficace la protection médicale et sociale.

**Partie III. Indemnités de maladie***Article 18*

Tout Membre doit garantir aux personnes protégées, conformément aux conditions prescrites, l'attribution d'indemnités de maladie, en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7.

*Article 19*

Les personnes protégées en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7 doivent comprendre:

- a*) soit tous les salariés, y compris les apprentis;
- b*) soit des catégories prescrites de la population économiquement active, formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c*) soit tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, conformément aux dispositions de l'article 24.

*Article 20*

Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, les personnes protégées en ce qui concerne l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7 doivent comprendre:

- a*) soit des catégories prescrites de salariés, formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b*) soit des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés occupés dans des entreprises industrielles.

*Article 21*

Les indemnités de maladie visées à l'article 18 doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a) conformément aux dispositions, soit de l'article 22, soit de l'article 23, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 24, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

#### *Article 22*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des indemnités, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7, doit être tel que, pour le bénéficiaire type, il soit au moins égal, dans l'éventualité dont il s'agit, à 60 pour cent du total du gain antérieur du bénéficiaire et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire est calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées sont réparties en classes suivant leurs gains, le gain antérieur peut être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles elles ont appartenu.

3. Un maximum peut être prescrit pour le montant des indemnités ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul des prestations, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient satisfaites lorsque le gain antérieur du bénéficiaire est égal ou inférieur au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, les indemnités et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, les indemnités sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

6. Pour l'application du présent article, un ouvrier masculin qualifié est:

- a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;
- b) soit un ouvrier qualifié type, défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;
- c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui est prescrit;
- d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type, pour l'application de l'alinéa *b*) du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1968, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

*Article 23*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des indemnités, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7, doit être tel que, pour le bénéficiaire type, il soit au moins égal, dans l'éventualité dont il s'agit, à 60 pour cent du total du salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, les indemnités et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

3. Pour les autres bénéficiaires, les indemnités sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

4. Pour l'application du présent article, le manœuvre ordinaire adulte masculin est:

- a) soit un manœuvre type dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;
- b) soit un manœuvre type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

5. Le manœuvre type, pour l'application de l'alinéa *b*) du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité visée à l'alinéa *b*) de l'article 7, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1968, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

6. Lorsque les indemnités varient d'une région à une autre, un manœuvre ordinaire adulte masculin peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.

7. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

*Article 24*

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

- a) le montant des indemnités doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- b) le montant des indemnités ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- c) le total des indemnités et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa précédent, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant des indemnités calculé conformément aux dispositions de l'article 23;
- d) les dispositions de l'alinéa précédent seront considérées comme satisfaites si le montant total des indemnités payées en vertu de la présente convention dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des indemnités que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 23 et les dispositions de l'alinéa *b*) de l'article 19.

*Article 25*

Si la législation d'un Membre subordonne le droit aux indemnités de maladie visées à l'article 18 à l'accomplissement d'un stage par la personne protégée, les conditions de ce stage doivent être telles que les personnes qui appartiennent normalement aux groupes de personnes protégées ne soient pas privées du bénéfice de ces indemnités.

*Article 26*

1. Les indemnités de maladie visées à l'article 18 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité; toutefois, la durée d'attribution de ces indemnités peut être limitée à cinquante-deux semaines au minimum, pour chaque cas d'incapacité, selon ce qui est prescrit.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, la durée d'attribution des indemnités de maladie visées à l'article 18 peut être limitée à vingt-six semaines au minimum, pour chaque cas d'incapacité, selon ce qui est prescrit.

3. Si la législation d'un Membre prévoit que les indemnités de maladie ne sont servies qu'à l'expiration d'un délai d'attente, ce délai ne doit pas excéder les trois premiers jours de suspension du gain.

*Article 27*

1. En cas de décès d'une personne qui recevait ou qui avait acquis le droit de recevoir les indemnités de maladie visées à l'article 18, une prestation pour frais funéraires doit, conformément aux conditions prescrites, être versée à ses survivants, à d'autres personnes qui étaient à sa charge ou à la personne qui a supporté la charge des frais funéraires.

2. Un Membre peut déroger aux dispositions du paragraphe précédent lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- a) s'il a accepté les obligations de la partie IV de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967;
- b) si la législation accorde des indemnités de maladie à un taux qui n'est pas inférieur à 80 pour cent du gain des personnes protégées;
- c) si des assurances volontaires, contrôlées par les autorités publiques, garantissent une prestation pour frais funéraires à la majorité des personnes protégées.

**Partie IV. Dispositions communes***Article 28*

1. Les prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit en application de la présente convention peuvent être suspendues, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est indemnisé pour la même éventualité par une tierce partie, dans la limite de l'indemnité provenant de la tierce partie;
- c) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir les prestations en question;
- d) lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;
- e) lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute grave et intentionnelle de l'intéressé;
- f) lorsque l'intéressé néglige, sans raison valable, d'utiliser les soins médicaux et les services de réadaptation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;
- g) lorsqu'il s'agit des indemnités de maladie visées à l'article 18, aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale;



b) lorsqu'il s'agit des indemnités de maladie visées à l'article 18, aussi longtemps que l'intéressé reçoit d'autres prestations en espèces de sécurité sociale, à l'exception de prestations familiales, sous réserve que la fraction des indemnités qui est suspendue n'excède pas le montant des autres prestations.

2. Dans les cas et dans les limites qui sont prescrits, une partie des indemnités de maladie qui auraient été normalement allouées doit être servie aux personnes à la charge de l'intéressé.

#### *Article 29*

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus des prestations ou de contestation sur leur qualité ou leur quantité.

2. Lorsque, dans l'application de la présente convention, l'administration des soins médicaux est confiée à un département gouvernemental responsable devant un parlement, le droit d'appel prévu au paragraphe précédent peut être remplacé par le droit de faire examiner par l'autorité compétente toute réclamation visant le refus de soins médicaux ou la qualité des soins médicaux reçus.

#### *Article 30*

1. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes mesures utiles à cet effet.

2. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

#### *Article 31*

Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement:

- a) des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration dans des conditions prescrites;
- b) la législation nationale doit prévoir, dans les cas appropriés, la participation de représentants des employeurs;
- c) la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des autorités publiques.

#### *Article 32*

Tout Membre doit assurer, sur son territoire, aux non-nationaux qui y résident ou y travaillent normalement l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants, en ce qui concerne le droit aux prestations prévues par la présente convention.

#### *Article 33*

1. Lorsqu'un Membre:

- a) a accepté les obligations de la présente convention sans faire usage des dérogations et exclusions prévues à l'article 2 et à l'article 3,
- b) accorde au total des prestations supérieures à celles prévues par la présente convention et consacre à l'ensemble des dépenses afférentes, en ce qui concerne les soins médicaux et les indemnités de maladie, une fraction de son revenu national au moins égale à 4 pour cent,
- c) satisfait au moins à deux des trois conditions suivantes:
  - i) protéger un pourcentage de la population économiquement active qui est au moins de dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 10, alinéa b), et à l'article 19,

alinéa *b*), ou un pourcentage de l'ensemble des résidents qui est au moins de dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 10, alinéa *c*),

ii) garantir des soins médicaux, de caractère curatif et de caractère préventif, sensiblement plus développés qu'il n'est prévu à l'article 13,

iii) garantir des indemnités de maladie, d'un montant correspondant à un pourcentage d'au moins dix unités plus élevé que celui fixé aux articles 22 et 23,

un tel Membre peut, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, s'il en existe, déroger, à titre temporaire, à certaines dispositions des parties II et III de la convention, sans que de telles dérogations puissent réduire de manière fondamentale les garanties essentielles de la convention ou y porter atteinte.

2. Tout Membre ayant eu recours à de telles dérogations indiquera, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions faisant l'objet de ces dérogations et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

#### *Article 34*

La présente convention ne s'applique pas:

- a*) aux éventualités survenues avant son entrée en vigueur pour le Membre intéressé;
- b*) aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après son entrée en vigueur pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

### **Partie V. Dispositions finales**

#### *Article 35*

La présente convention révisé la convention sur l'assurance-maladie (industrie), 1927, et la convention sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927.

#### *Article 36*

1. Conformément aux dispositions de l'article 75 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la partie III de ladite convention et les dispositions correspondantes dans les autres parties de cette même convention cesseront d'être applicables à tout Membre qui ratifiera la présente convention, dès la date à laquelle les dispositions de cette convention lieront ce Membre, sans qu'une déclaration en application de l'article 3 soit en vigueur.

2. A condition qu'une déclaration en application de l'article 3 ne soit pas en vigueur, l'acceptation des obligations de la présente convention sera considérée, aux fins de l'article 2 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, comme constituant l'acceptation des obligations de la partie III de cette convention et des dispositions correspondantes dans les autres parties de cette même convention.

#### *Article 37*

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs des matières traitées par la présente convention, les dispositions de celle-ci qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié cette dernière, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

**ANNEXE**  
 Classification internationale type, par industrie,  
 de toutes les branches d'activité économique (révision 4)\*

<b>Division</b>	<b>Description</b>
<b>Section A. Agriculture, sylviculture et pêche</b>	
01	Culture et production animale, chasse et activités de services connexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
<b>Section B. Activités extractives</b>	
05	Extraction de charbon et de lignite
06	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres activités extractives
09	Activités annexes de l'extraction
<b>Section C. Activités de fabrication</b>	
10	Fabrication de produits alimentaires et de boissons
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Fabrication d'articles d'habillement
15	Fabrication de cuir et d'articles de cuir
16	Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles); fabrication d'articles de vannerie et de sparterie
17	Fabrication de papier et d'articles en papier
18	Imprimerie et reproduction de supports enregistrés
19	Cokéfaction et fabrication de produits pétroliers raffinés
20	Fabrication de produits chimiques
21	Fabrication de préparations pharmaceutiques, de produits chimiques à usage médicinal et de produits d'herboristerie
22	Fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Fabrication de produits métallurgiques de base
25	Fabrication d'ouvrages en métaux (sauf machines et matériel)
26	Fabrication d'ordinateurs, d'articles électroniques et optiques
27	Fabrication de matériels électriques
28	Fabrication de machines et de matériel, n.c.a.
29	Construction de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres activités de fabrication
33	Réparation et installation de machines et de matériel

\* Note: En accord avec les articles 19(7) et 20(5) de la convention, son Annexe d'origine a été mise à jour afin de refléter la version amendée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Rev. 4, comme approuvée par la Commission de statistique du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en mars 2006 (Etudes statistiques, Série M No. 4/Rev. 4 – Publication complète sur <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isc-4.asp>).

Division	Description
<b>Section D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation</b>	
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
<b>Section E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état</b>	
36	Collecte et traitement des eaux, distribution d'eau
37	Réseau d'assainissement
38	Collecte des déchets, activités de traitement et d'évacuation; récupération des matières
39	Activités de remise en état et autres services de traitement des déchets
<b>Section F. Construction</b>	
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Activités de construction spécialisées
<b>Section G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles</b>	
45	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
<b>Section H. Transport et entreposage</b>	
49	Transports terrestres, transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Magasinage et activités annexes des transports
53	Activités de poste et de courrier
<b>Section I. Activités d'hébergement et de restauration</b>	
55	Hébergement
56	Activités de services de restauration et de consommation de boissons
<b>Section J. Information et communication</b>	
58	Activités d'édition
59	Activités de production de films cinématographiques et vidéo, de programmes de télévision, d'enregistrements sonores et d'édition musicale
60	Activités de programmation et de diffusion
61	Télécommunications
62	Programmation informatique; conseils et activités connexes
63	Activités de services d'information
<b>Section K. Activités financières et d'assurances</b>	
64	Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite
65	Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire
66	Activités auxiliaires des services financiers et des assurances
<b>Section L. Activités immobilières</b>	
68	Activités immobilières
<b>Section M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques</b>	
69	Activités juridiques et comptables
70	Activités de bureaux principaux; activités de conseils en matière de gestion
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités d'essais et d'analyses techniques

<b>Division</b>	<b>Description</b>
72	Recherche scientifique et développement
73	Publicité et études de marché
74	Autres activités professionnelles, scientifiques et techniques
75	Activités de services vétérinaires
<b>Section N. Activités de services administratifs et d'appui</b>	
77	Activités de location
78	Activités relatives à l'emploi
79	Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	Activités d'enquêtes et de sécurité
81	Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère
82	Activités d'appui administratif, de secrétariat, et autres activités d'appui aux entreprises
<b>Section O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire</b>	
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
<b>Section P. Education</b>	
85	Education
<b>Section Q. Santé et activités d'action sociale</b>	
86	Activités relatives à la santé
87	Activités de soins de santé dispensés en établissement
88	Activités d'action sociale sans hébergement
<b>Section R. Arts, spectacles et loisirs</b>	
90	Activités créatives, arts et spectacles
91	Activités des bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Activités de jeux de hasard et de pari
93	Activités sportives et de loisirs et activités récréatives
<b>Section S. Autres activités de services</b>	
94	Activités des organisations associatives
95	Activités de réparation d'ordinateurs et d'articles personnels et ménagers
96	Autres activités de services personnels
<b>Section T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre</b>	
97	Activités des ménages privés employant du personnel domestique
98	Activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
<b>Section U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux</b>	
99	Activités des organisations et organismes extra-territoriaux

## Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 53 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1969)

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 1969, en sa cinquante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur l'assurance-maladie (industrie), 1927, et de la convention sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927, 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 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) le terme *résidence* désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre et le terme *résident* désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;
- d) le terme *à charge* vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
- e) le terme *épouse* désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- f) le terme *enfant* désigne:
  - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
  - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque;
- g) le terme *stage* désigne, soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
- h) le terme *maladie* désigne tout état morbide, quelle qu'en soit la cause;
- i) l'expression *soins médicaux* comprend les services connexes.

2. Les Membres devraient étendre l'application de leur législation relative aux soins médicaux visés à l'article 8 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, par étapes, s'il y a lieu, et dans les conditions appropriées:

- a) aux personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) aux membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- c) à toutes les personnes économiquement actives;
- d) aux épouses et aux enfants des personnes visées aux alinéas a) à c) du présent paragraphe;
- e) à tous les résidents.

3. Les soins médicaux visés à l'article 8 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, devraient comprendre:

- a) la fourniture d'appareils d'aide médicale, tels que les lunettes;
- b) des services de convalescence.

4. Le droit aux soins médicaux visés à l'article 8 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, ne devrait pas être subordonné à une condition de stage.

5. Lorsqu'un bénéficiaire cesse d'appartenir à l'un des groupes de personnes protégées, les soins médicaux visés à l'article 8 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, pour un cas de maladie qui a débuté alors que l'intéressé faisait encore partie dudit groupe, devraient lui être assurés pendant toute la durée de l'éventualité.

6. Dans des conditions prescrites, les prestations prévues dans les parties II et III de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, devraient continuer d'être servies à une personne protégée qui a quitté temporairement le territoire du Membre.

7. Aucune participation aux frais des soins médicaux visés à l'article 8 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, ne devrait être requise d'un bénéficiaire ou, le cas échéant, de son soutien de famille:

- a) lorsque les ressources de l'intéressé n'excèdent pas un montant prescrit;
- b) en cas de maladie reconnue comme nécessitant des soins prolongés.

8. Les personnes protégées en ce qui concerne les indemnités de maladie devraient recevoir des prestations en espèces, en cas d'absence du travail entraînant la suspension du gain, lorsque cette absence est justifiée par le fait que lesdites personnes:

- a) sont tenues de suivre un traitement médical curatif ou préventif;
- b) sont isolées aux fins de quarantaine;
- c) sont placées sous contrôle médical aux fins de réadaptation;
- d) sont en congé de convalescence.

9. Une personne protégée atteinte d'une maladie ne la rendant pas entièrement incapable de faire son travail normal devrait bénéficier de facilités raisonnables pour suivre le traitement médical nécessaire au cours des heures de travail.

10. Des mesures appropriées devraient être prévues pour aider toute personne protégée qui exerce une activité professionnelle et qui doit prendre soin d'un malade à sa charge.

11. Les Membres devraient étendre l'application de leur législation relative aux indemnités de maladie visées à l'article 18 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, par étapes, s'il y a lieu, et dans les conditions appropriées:

- a) aux personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) aux membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- c) à toutes les personnes économiquement actives.

12. Le pourcentage mentionné au paragraphe 1 de l'article 22 et au paragraphe 1 de l'article 23 de la convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, devrait être relevé de 6 2/3 unités au moins.

13. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie et entraînant la suspension du gain, des prestations en espèces devraient être versées pendant toute la durée de l'éventualité.

## Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Philadelphie, 26 <sup>e</sup> session CIT (12 mai 1944)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Philadelphie par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 20 avril 1944, en sa vingt-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la question des services de soins médicaux, question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce douzième jour de mai mil neuf cent quarante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les soins médicaux, 1944. Considérant que la Charte de l'Atlantique envisage la collaboration la plus complète entre toutes les nations dans le domaine économique en vue de procurer à tous de meilleures conditions de travail, le progrès économique et la sécurité sociale;

Considérant que la Conférence de l'Organisation internationale du Travail a, par une résolution adoptée le 5 novembre 1941, appuyé ce principe de la Charte de l'Atlantique et promis la pleine collaboration de l'Organisation internationale du Travail pour le traduire en actes;

Considérant que la possibilité de bénéficier des soins médicaux adéquats est un élément essentiel de la sécurité sociale;

Considérant que l'Organisation internationale du Travail a encouragé le développement des services de soins médicaux:

par l'insertion de prescriptions relatives aux soins médicaux dans la convention concernant la réparation des accidents du travail, 1925, et dans les conventions concernant l'assurance-maladie (industrie, etc.) et l'assurance-maladie (agriculture), 1927;

par la communication aux Membres de l'Organisation par le Conseil d'administration des conclusions de réunions d'experts relatives à la santé publique et à l'assurance-maladie en période de dépression économique, à l'organisation économique des prestations médicales et pharmaceutiques dans l'assurance-maladie ainsi qu'à des principes directeurs pour l'action préventive et curative dans les domaines de l'assurance-invalidité-vieillesse-décès;

par l'adoption par les première et deuxième conférences du travail des Etats d'Amérique de résolutions constituant le Code interaméricain d'assurance sociale, la participation d'une délégation du Conseil d'administration à la première Conférence interaméricaine de sécurité sociale, qui a adopté la Déclaration de Santiago-du-Chili, et l'approbation par le Conseil d'administration du statut de la Conférence interaméricaine de sécurité sociale instituée en qualité d'organe permanent de collaboration entre les administrations et institutions de sécurité sociale, agissant de concert avec le Bureau international du Travail, et

par la participation du Bureau international du Travail, à titre de conseiller, à l'élaboration de régimes d'assurance sociale dans nombre de pays, ainsi que par d'autres mesures;

Considérant que certains Membres n'ont pas pris les mesures qui sont de leur compétence pour améliorer la santé de la population par l'extension des possibilités d'obtenir des soins médicaux, l'élaboration de programmes de santé publique, l'extension de l'enseignement de l'hygiène et l'amélioration de l'alimentation et du logement, bien que leurs besoins sous ces rapports soient les plus grands, et qu'il est hautement désirable que ces Membres prennent toutes les mesures nécessaires aussitôt que possible pour atteindre aux normes minima internationales et pour développer ces normes;

Considérant qu'il est d'ores et déjà désirable d'adopter de nouvelles mesures pour l'amélioration et l'unification des services de soins médicaux, l'extension de ces services à tous les travailleurs et à leurs familles, y compris la population rurale et les travailleurs indépendants, et l'élimination d'injustes anomalies, sans préjudice du droit de tout bénéficiaire du service de soins médicaux qui le désire de se procurer des soins à ses propres frais par voie privée;



Considérant que la formulation de certains principes généraux que devraient observer les Membres de l'Organisation en développant leurs services de soins médicaux dans cet esprit contribuera à cette fin,

La Conférence recommande aux Membres de l'Organisation d'appliquer les principes ci-après, aussi rapidement que les conditions nationales le permettront, en développant leurs services de soins médicaux afin de traduire en actes le cinquième principe de la Charte de l'Atlantique, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour mettre ces principes en application.

## I. Principes généraux

### *Caractère essentiel d'un service de soins médicaux*

1. Tout service de soins médicaux devrait assurer à l'individu les soins que peuvent fournir les membres de la profession médicale et des professions connexes, ainsi que tous autres services que fournissent les institutions médicales:

- a) en vue de rétablir la santé, de prévenir l'évolution de la maladie et d'alléger les souffrances, quand la santé de l'individu est atteinte (soins curatifs);
- b) en vue de protéger et améliorer sa santé (soins préventifs).

2. La nature et l'étendue des soins fournis par le service devraient être définies par voie législative.

3. Les autorités ou organes responsables de la gestion du service devraient assurer aux bénéficiaires les soins médicaux en recourant aux services des membres de la profession médicale et des professions connexes, ainsi que par l'organisation de services de soins médicaux dans les hôpitaux ou autres institutions médicales.

4. Les frais du service devraient être couverts collectivement au moyen de paiements réguliers et périodiques, soit sous la forme de cotisation à l'assurance sociale, soit au moyen d'impôts, ou par les deux méthodes à la fois.

### *Formes du service de soins médicaux*

5. Les soins médicaux devraient être fournis soit par un service de soins médicaux relevant de l'assurance sociale, complété par l'assistance sociale en ce qui concerne les besoins de personnes nécessiteuses qui ne bénéficient pas encore de l'assurance sociale, soit par un service public de soins médicaux.

6. Lorsque les soins médicaux sont fournis par un service d'assurance sociale:

- a) tout assuré cotisant, son conjoint à charge et ses enfants à charge, et toutes autres personnes à sa charge déterminées par la législation nationale, ainsi que toute autre personne assurée en vertu de cotisations payées pour son compte, devraient avoir droit à tous les soins fournis par le service;
- b) les personnes non encore assurées, si elles ne sont pas en état de se procurer des soins médicaux à leurs propres frais, devraient en recevoir par voie d'assistance sociale;
- c) le service devrait être financé par les cotisations des assurés et de leurs employeurs, ainsi que par des subventions provenant de fonds publics.

7. Lorsque les soins médicaux sont fournis par un service public de soins médicaux:

- a) chaque membre de la communauté devrait avoir droit à tous les soins fournis par le service;
- b) le service devrait être financé au moyen de fonds provenant soit d'une taxe progressive prélevée spécialement en vue d'entretenir le service de soins médicaux ou tous les services de santé, soit des revenus généraux.

## II. Champ d'application

### *Extension du service à la population entière*

8. Le service de soins médicaux devrait englober tous les membres de la communauté, qu'ils exercent ou non une occupation lucrative.

9. Lorsque le service est limité à une catégorie de la population ou à une région déterminée, ou lorsqu'un régime contributif est déjà en vigueur pour d'autres branches d'assurance sociale et qu'il est possible d'étendre l'assurance ultérieurement à l'ensemble ou à la majorité de la population, l'assurance sociale serait indiquée.

10. Lorsque la population entière doit être englobée dans le service de soins médicaux, et si l'on désire amalgamer ce service avec les services généraux de santé, un service public serait indiqué.

*Administration des soins médicaux par un service relevant de l'assurance maladie*

11. Lorsque les soins médicaux sont fournis par un service d'assurance sociale, tous les membres de la communauté devraient avoir droit aux soins fournis en qualité d'assurés, ou, en attendant qu'ils soient englobés dans le régime d'assurance, devraient avoir droit à recevoir des soins aux frais de l'autorité compétente s'ils ne sont pas à même de s'en procurer à leurs propres frais.

12. Tous les membres adultes de la communauté (c'est-à-dire toutes les personnes à l'exception des enfants, suivant la définition du paragraphe 15) dont le revenu n'est pas au-dessous du minimum d'existence devraient être astreints à verser des cotisations d'assurance; le conjoint à charge d'un cotisant devrait être assuré en vertu de la cotisation du soutien de famille sans que la cotisation soit augmentée à ce titre.

13. Les autres adultes qui justifient du fait que leur revenu est au-dessous du minimum d'existence, y compris les indigents, devraient avoir droit aux soins médicaux en qualité d'assuré, la cotisation d'assurance étant payée pour leur compte par l'autorité compétente. L'autorité compétente dans chaque pays devrait déterminer le minimum d'existence.

14. Aussi longtemps que des adultes qui ne sont pas à même de payer une cotisation ne sont pas assurés sous le régime prévu au paragraphe 13, ils devraient recevoir des soins aux frais de l'autorité compétente.

15. Tous les enfants (c'est-à-dire les personnes au-dessous de l'âge de seize ans ou d'un âge plus élevé qui pourrait être déterminé, ou qui sont à la charge d'autrui pour leur entretien normal tandis qu'elles poursuivent leurs études générales ou professionnelles) devraient être assurés en vertu des cotisations payées par des assurés adultes en général, ou pour leur compte, sans qu'une cotisation supplémentaire soit exigée pour eux de leurs parents ou tuteurs.

16. Aussi longtemps que les enfants ne sont pas assurés sous le régime prévu au paragraphe 15 parce que le service ne s'étend pas encore à toute la population, ils devraient être assurés en vertu de la cotisation versée par leur père ou leur mère, ou pour le compte de ceux-ci, sans qu'une cotisation supplémentaire soit exigée à ce titre; les enfants pour lesquels les soins médicaux ne sont pas fournis de ce chef devraient, en cas de besoin, les recevoir aux frais de l'autorité compétente.

17. Quiconque est assuré sous un régime d'assurance sociale pour des prestations en espèces, ou reçoit des prestations sous un tel régime, devrait également, ainsi que les personnes à charge, telles que définies au paragraphe 6, être assuré sous le régime du service de soins médicaux.

*Administration des soins médicaux par un service public*

18. Lorsque les soins médicaux sont fournis par un service public de soins médicaux, l'administration des soins ne devrait être subordonnée à aucune condition d'attribution, telle que paiement d'impôts ou examen des ressources, et tous les membres de la communauté devraient avoir le même droit aux soins offerts.

**III. Administration des soins médicaux et coordination  
avec les services généraux de santé**

*Etendue du service*

19. Les bénéficiaires du service devraient pouvoir en tout temps recevoir des soins préventifs et curatifs complets, organisés d'une façon rationnelle et coordonnés dans toute la mesure possible avec les services généraux de santé.

*Possibilité permanente de recevoir des soins complets*

20. Tous les membres de la communauté englobés dans le service devraient pouvoir en tout temps et lieu bénéficier de soins préventifs et curatifs complets sous les mêmes conditions et sans obstacles ou entraves de nature administrative, financière ou politique, ni autres sans relation avec leur état de santé.

21. Les soins fournis devraient comprendre les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées (y compris les soins à domicile); les soins dentaires; les soins d'infirmières soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans toute autre institution médicale; les soins donnés par des sages-femmes diplômées et autres services de maternité, à domicile ou dans un hôpital; l'entretien dans un hôpital, une maison de convalescence, un sanatorium ou autre institution médicale; dans toute la mesure possible, toutes fournitures dentaires, pharmaceutiques et autres fournitures médicales ou chirurgicales qui seraient nécessaires (y compris les appareils de prothèse), et les soins fournis par toute autre personne qui aura été légalement reconnue comme appartenant aux professions connexes.

22. Tous soins et fournitures devraient être à la disposition des intéressés en tout temps et sans limite de durée aussi longtemps qu'ils sont nécessaires, et n'être subordonnés qu'au jugement du médecin et à telles restrictions raisonnables que peut imposer l'organisation technique du service.

23. Les bénéficiaires devraient être à même de recevoir les soins aux centres ou aux cabinets de consultation dont dispose le service, à quelque endroit qu'ils se trouvent lorsqu'ils en ont besoin, que ce soit au lieu de leur domicile ou à tout autre endroit dans la région où le service fonctionne sans qu'il soit tenu compte du fait qu'ils sont ou non affiliés à une institution d'assurance déterminée, des cotisations arriérées ou d'autres facteurs sans relation avec leur état de santé.

24. La gestion du service de soins médicaux devrait être unifiée pour des régions sanitaires judicieusement délimitées, suffisamment vastes pour permettre l'établissement d'un service formant un ensemble complet et bien équilibré, et surveillée par une autorité centrale.

25. Lorsque le service de soins médicaux ne s'applique qu'à une catégorie de la population, ou est actuellement géré par des institutions et autorités d'assurance de caractère divers, les soins devraient être assurés en ayant recours, par l'action collective de ces institutions et autorités, au service des membres de la profession médicale et des professions connexes ainsi qu'au moyen de l'établissement ou de l'entretien en commun de centres sanitaires et d'autres institutions médicales, en attendant que les divers services soient unifiés sur le plan régional et national.

26. Des dispositions devraient être prises par l'organe de gestion du service pour assurer aux bénéficiaires le logement et les soins dans un hôpital ou autre institution médicale soit au moyen de contrats avec des institutions médicales publiques ou avec des institutions médicales privées agréées, soit par l'établissement et l'entretien d'institutions appropriées.

#### *Organisation rationnelle du service de soins médicaux*

27. L'optimum de soins médicaux devrait être mis à la portée des bénéficiaires du service au moyen d'une organisation assurant la plus grande économie et efficacité possible par la mise en commun des connaissances, du personnel, de l'équipement et des autres ressources du service, ainsi que par un contact et une collaboration étroite entre tous les membres de la profession médicale et des professions connexes et les autres organes collaborant au service.

28. La participation sans réserve du plus grand nombre possible de membres de la profession médicale et des professions connexes est indispensable au succès d'un service national de soins médicaux. Le nombre de praticiens de médecine générale, de spécialistes, de dentistes, d'infirmières et de membres d'autres professions collaborant au service devrait être adapté à la répartition et aux besoins des bénéficiaires.

29. Les praticiens de médecine générale devraient avoir à leur disposition tout l'outillage nécessaire à l'établissement du diagnostic et à l'administration de soins, y compris des services de laboratoire et services radiologiques; les conseils et soins de spécialistes, des services d'infirmières et de sages-femmes, des services pharmaceutiques et autres services auxiliaires ainsi que des possibilités d'hospitalisation devraient être à la disposition du praticien de médecine générale à l'usage de ses malades.

30. Le service devrait disposer d'un outillage technique complet et moderne pour toutes les spécialités, y compris les soins dentaires; il devrait offrir aux spécialistes toutes facilités pour travailler dans les hôpitaux et se livrer à des recherches, et mettre à leur disposition tous services auxiliaires pour malades non hospitalisés, tels que soins d'infirmières, par l'intermédiaire du praticien de médecine générale.

31. Pour atteindre ces buts, les soins devraient de préférence être donnés par voie de collaboration médicale dans des centres de divers genres fonctionnant en relation effective avec les hôpitaux.

32. En attendant que la collaboration médicale aux centres médicaux ou sanitaires soit établie et expérimentée, il serait indiqué de faire donner les soins médicaux aux bénéficiaires du service par des membres de la profession médicale et des professions connexes pratiquant dans leurs propres cabinets de consultation.

33. Lorsque le service de soins médicaux englobe la majorité de la population, il serait indiqué que des centres médicaux ou sanitaires soient construits, équipés et dirigés par l'autorité qui gère le service dans la région sanitaire, sous l'une ou l'autre des formes indiquées dans les paragraphes 34, 35 et 36.

34. Lorsqu'il n'existe pas de possibilités suffisantes d'obtenir des soins médicaux ou lorsqu'il existe déjà, au moment de l'institution du service de soins médicaux, un système régional d'hôpitaux avec dispensaires pour médecine générale et soins de spécialistes, il serait indiqué que des hôpitaux soient établis comme centres fournissant tous les soins hospitaliers et non hospitaliers, ou que les hôpitaux existants soient transformés en de tels centres, et que, dans les deux cas, les hôpitaux soient complétés par des postes locaux pour médecine générale et services auxiliaires.

35. Si la pratique de la médecine générale est suffisamment développée en dehors du système hospitalier, tandis que les spécialistes sont établis surtout comme conseillers médicaux et travaillent pour les hôpitaux, il serait indiqué d'établir des centres médicaux ou sanitaires fournissant les soins de médecine générale et tous services auxiliaires aux malades non hospitalisés, et de centraliser dans les hôpitaux tous soins de spécialistes, administrés aux malades hospitalisés ou non hospitalisés.

36. Lorsque la pratique de la médecine générale et la pratique de spécialistes sont suffisamment développées en dehors du système hospitalier, il serait indiqué d'établir des centres médicaux ou sanitaires fournissant tous soins aux malades non hospitalisés, y compris les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes, et tous services auxiliaires, avec renvoi aux hôpitaux des cas qui exigent un traitement hospitalier.

37. Lorsque le service de soins médicaux ne couvre pas la majorité de la population, mais atteint un nombre considérable de personnes, et lorsque les possibilités d'obtenir l'hospitalisation et d'autres soins médicaux sont insuffisantes, l'institution d'assurance, ou les institutions d'assurance en commun, devraient établir un système de centres médicaux ou sanitaires fournissant tous soins, y compris l'hospitalisation, aux centres principaux, ainsi que dans toute la mesure possible des moyens de transport; l'établissement de tels centres serait nécessaire surtout si les assurés sont dispersés dans des régions à population clairsemée.

38. Lorsque le champ d'application du service de soins médicaux est trop restreint pour que l'organisation de centres sanitaires complets destinés aux bénéficiaires du service constitue un moyen économique de pourvoir à leurs besoins et que les possibilités d'obtenir les soins de spécialistes sont insuffisantes dans le rayon du service, il serait indiqué que l'institution d'assurance, ou les institutions d'assurance en commun entretiennent des postes où des spécialistes donneraient leurs soins aux bénéficiaires selon les besoins.

39. Lorsque le service de soins médicaux ne couvre qu'une fraction relativement faible de la population concentrée dans une région où la pratique privée a acquis une extension considérable, il serait indiqué que les membres de la profession médicale et des professions connexes participant au service collaborent dans des centres loués, installés et gérés par eux-mêmes, où les bénéficiaires du service comme la clientèle privée pourraient recevoir des soins.

40. Lorsque le service de soins médicaux ne couvre qu'un petit nombre de bénéficiaires dispersés dans une région à population dense où les possibilités d'obtenir des soins sont suffisantes, et lorsqu'une collaboration médicale volontaire, telle que prévue au paragraphe 39, n'est pas possible, il serait indiqué que les bénéficiaires reçoivent des soins de membres de la profession médicale et des professions connexes pratiquant dans leurs propres cabinets de consultation, ainsi que dans des hôpitaux ou autres institutions médicales, soit publics, soit privés et agréés.

41. Un service de cliniques ambulantes motorisées ou installées dans des avions, équipées en vue des premiers secours, de traitements dentaires et de visites générales, ainsi que, le cas échéant, d'autres services de santé, tels que services sanitaires pour les mères et nourrissons, devraient être organisés dans les régions à population dispersée et éloignée des villes, et des arrangements en vue du transport gratuit des malades aux centres et hôpitaux devraient être prévus.

### *Collaboration avec les services généraux de santé*

42. Les bénéficiaires du service de soins médicaux devraient avoir à leur disposition tous services généraux de santé, c'est-à-dire des services fournissant à toute la communauté, ou à des groupes de personnes, les moyens d'améliorer et de protéger leur santé avant qu'elle soit menacée ou qu'il se révèle qu'elle est menacée, ces services étant assurés par les membres de la profession médicale et des professions connexes ou autrement.

43. Le service de soins médicaux devrait être assuré en coordination étroite avec les services généraux de santé, soit au moyen d'une collaboration étroite des institutions d'assurance sociale qui fournissent les soins médicaux et des autorités chargées des services généraux de santé, soit en unifiant les services de soins médicaux et les services généraux de santé en un seul service public.

44. Il conviendrait de viser à une coordination locale des services de soins médicaux et des services généraux de santé, soit en établissant les centres pour soins médicaux à proximité des sièges centraux des services généraux de santé, soit en établissant des centres communs comme sièges de l'ensemble ou de la plupart des services de santé.

45. Les membres de la profession médicale et des professions connexes collaborant au service de soins médicaux et travaillant aux centres médicaux pourraient utilement être appelés à fournir les soins généraux de santé qui peuvent être donnés avantageusement par le même personnel, y compris l'immunisation, l'examen d'écoliers et d'autres groupes de personnes, les conseils donnés aux femmes enceintes et aux mères avec nourrissons, ainsi que d'autres soins de cette nature.

## **IV. Qualité du service**

### *Niveau optimum du service de soin médicaux*

46. Le service de soins médicaux devrait viser à fournir des soins de la meilleure qualité possible, en prenant dûment en considération l'importance des relations entre médecin et malade et de la responsabilité professionnelle et personnelle du médecin, et en protégeant en même temps les intérêts tant des bénéficiaires que des professions collaborant au service.

### *Choix du médecin et continuité des soins*

47. Le bénéficiaire devrait avoir le droit de choisir, parmi les praticiens de médecine générale qui sont à la disposition du service et à une distance raisonnable de son domicile, le médecin par lequel il désire être soigné d'une façon permanente (médecin de famille); il devrait avoir le même droit de choisir le médecin pour ses enfants. Ces principes devraient également s'appliquer au choix d'un dentiste de famille.

48. Lorsque les soins sont fournis par des centres sanitaires, le bénéficiaire devrait avoir le droit de choisir son centre à une distance raisonnable de son domicile et de choisir, pour lui-même, et pour ses enfants, un médecin et un dentiste parmi les praticiens de médecine générale et les dentistes qui travaillent à ce centre.

49. A défaut de centre sanitaire, le bénéficiaire devrait avoir le droit de choisir son médecin et son dentiste de famille parmi les praticiens de médecine générale et les dentistes collaborant au service, dont les cabinets de consultation se trouvent à une distance raisonnable de son domicile.

50. Le bénéficiaire devrait avoir le droit de changer de médecin ou de dentiste de famille à la condition de donner un préavis dans le délai prévu à cet effet, pour des raisons valables, telles que l'absence de contact personnel et de confiance entre lui et le médecin.

51. Le praticien de médecine générale ou le dentiste collaborant au service devrait avoir le droit d'accepter ou de refuser un client, mais ne pourrait accepter un nombre de clients dépassant un maximum prescrit, ni refuser des clients qui n'auraient pas fait leur propre choix et lui seraient assignés par le service selon des méthodes impartiales.

52. Les soins donnés par des spécialistes et des membres de professions connexes, tels qu'infirmières, sages-femmes, masseurs et autres, devraient être fournis sur le conseil et par l'intermédiaire du médecin de famille, qui devrait tenir compte dans la mesure du possible des préférences du malade si plusieurs membres de la spécialité ou de la profession en question travaillent au centre sanitaire ou à une distance raisonnable du domicile du malade. Des dispositions spéciales devraient être prises en

vue de fournir des soins de spécialistes réclamés par le malade, mais non conseillés par le médecin de famille.

53. Des soins hospitaliers devraient être fournis sur le conseil du médecin de famille du bénéficiaire, ou sur l'avis du spécialiste qui aurait été consulté.

54. Si les soins hospitaliers sont fournis au centre même auquel le médecin de famille ou le spécialiste est attaché, le malade devrait de préférence être soigné à l'hôpital par son propre médecin de famille ou par le spécialiste qui lui aurait été désigné.

55. Autant que possible, des dispositions devraient être prises pour permettre la consultation sur rendez-vous de praticiens de médecine générale et de dentistes travaillant au centre sanitaire.

#### *Conditions de travail et statut des médecins et des membres des professions connexes*

56. Les conditions de travail de médecins et membres de professions connexes collaborant au service devraient viser à écarter du médecin ou autre collaborateur tous soucis d'ordre financier, en lui assurant un revenu suffisant pendant les périodes d'activité, de congé et de maladie, ainsi que dans la retraite, et en garantissant des pensions à ses survivants, sans restreindre sa liberté de décision en matière professionnelle autrement que par une surveillance professionnelle; les conditions ne devraient pas être telles que l'attention du médecin ou autre collaborateur soit détournée de sa tâche, consistant à maintenir et améliorer la santé des bénéficiaires.

57. Il serait indiqué que les praticiens de médecine générale, les spécialistes et les dentistes travaillant pour un service de soins médicaux qui englobe l'ensemble ou une large majorité de la population, soient employés à plein temps moyennant un traitement, avec garanties suffisantes en matière de congés, de maladie, de vieillesse et de décès, à condition que la profession médicale soit représentée de manière suffisante dans l'organe qui les emploie.

58. Lorsque des praticiens de médecine générale ou des dentistes soignant une clientèle privée travaillent à temps réduit pour un service de soins médicaux comptant un nombre suffisant de bénéficiaires, il serait indiqué de leur payer un montant de base fixe par an, en leur accordant des garanties suffisantes en matière de congés, de maladie, de vieillesse et de décès, ce montant étant augmenté, si cela est jugé désirable, par un honoraire fixe pour chaque personne ou famille confiée aux soins du médecin ou dentiste.

59. Lorsque des spécialistes soignant une clientèle privée travaillent à temps réduit pour un service de soins médicaux comptant un nombre appréciable de bénéficiaires, il serait indiqué de les rémunérer par un montant proportionnel aux heures de travail consacrées au service (traitement à temps réduit).

60. Lorsque des médecins et dentistes soignant une clientèle privée travaillent à temps réduit pour un service de soins médicaux qui ne compte qu'un petit nombre de bénéficiaires, il serait indiqué de les rémunérer par acte médical.

61. Il serait indiqué que, parmi les membres des professions connexes collaborant au service, ceux qui fournissent des soins personnels soient employés à plein temps moyennant un traitement, avec des garanties suffisantes en matière de congés, de maladie, de vieillesse et de décès; les membres de ces professions assurant un service de fournitures devraient être payés selon des tarifs suffisants.

62. Les conditions de travail des membres de la profession médicale et des professions connexes collaborant au service devraient être uniformes pour tout le pays ou pour toutes les catégories de la population englobées par le service, et devraient être fixées d'accord avec les organes représentatifs de la profession respective; des variations ne pourraient être admises que lorsque la diversité des exigences du service le demandera.

63. Une procédure devrait être prévue pour permettre aux bénéficiaires de présenter des réclamations concernant les soins reçus, et aux membres de la profession médicale et des professions connexes de présenter des réclamations concernant leurs relations avec la gestion du service, devant l'organisme d'arbitrage approprié, dans des conditions présentant des garanties suffisantes pour tous les intéressés.

64. La surveillance professionnelle des membres de la profession médicale et des professions connexes travaillant pour le service devrait être confiée à des organes comprenant surtout des représentants des professions collaborant au service, et comporter des mesures disciplinaires.

65. Lorsque, au cours de la procédure visée au paragraphe 63, un membre de la profession médicale ou des professions connexes travaillant pour le service est accusé d'une faute dans l'accomplissement de ses devoirs professionnels, l'organisme d'arbitrage devrait référer l'affaire à l'organe de surveillance visé au paragraphe 64. Conditions d'Habilité et de Connaissances Professionnelles

66. Il conviendrait d'atteindre et de maintenir le plus haut niveau possible d'habileté et de connaissances dans les professions collaborant au service, en exigeant des conditions rigoureuses de formation scientifique et pratique ainsi que d'admission à la profession et en veillant à ce que ceux qui collaborent au service entretiennent et développent leur habileté et leurs connaissances.

67. Les médecins participant au service devraient avoir une formation suffisante en matière de médecine sociale.

68. Les étudiants en médecine et en chirurgie dentaire devraient, avant d'être admis au service de soins médicaux en qualité de médecins ou dentistes pleinement qualifiés, être astreints à travailler en qualité d'assistants aux centres sanitaires ou cabinets de consultations, surtout dans des régions rurales, sous la surveillance et la direction de praticiens expérimentés.

69. Un stage minimum d'assistant dans un hôpital devrait être prescrit parmi les qualifications à exiger de tout médecin désirant collaborer au service.

70. Il devrait être exigé des médecins désirant être admis comme spécialistes dans le service un certificat de compétence dans la spécialité en cause.

71. Les médecins et dentistes collaborant au service devraient être tenus de participer périodiquement à des cours postuniversitaires organisés ou approuvés à cet effet.

72. Il devrait être prescrit des stages suffisants d'apprentissage dans les hôpitaux ou aux centres sanitaires pour les membres des professions connexes et organisé des cours postuniversitaires, avec obligation de participation périodique, pour ceux qui collaborent au service.

73. Les hôpitaux gérés par le service médical ou collaborant avec ce service devraient fournir des facilités pour permettre les recherches scientifiques et l'instruction médicale.

74. La formation professionnelle et les recherches scientifiques devraient être encouragées par une aide financière de l'Etat et par la législation.

## V. Financement du service de soins médicaux

### *Constitution de fonds pour financer un service d'assurance sociale*

75. La cotisation maximum à percevoir d'un assuré ne devrait pas dépasser le pourcentage de son revenu qui, appliqué aux revenus de tous les assurés, fournirait un revenu égal au coût total présumé du service de soins médicaux, y compris le coût des soins donnés aux personnes à charge, telles que définies au paragraphe 6.

76. La cotisation payée par chaque assuré devrait représenter la fraction de la cotisation maximum qu'il peut payer sans que cela constitue pour lui une charge excessive.

77. Les employeurs devraient être astreints à payer une partie de la cotisation maximum pour le compte des personnes employées par eux.

78. Les personnes dont le revenu ne dépasse pas le minimum d'existence ne devraient pas être tenues de payer la cotisation d'assurance. Des cotisations équitables devraient être payées par l'autorité publique pour le compte de ces personnes; toutefois, dans le cas de personnes employées, ces cotisations pourraient être payées entièrement ou partiellement par leurs employeurs.

79. La part des frais du service de soins médicaux non couverte par les cotisations devrait être à la charge des contribuables.

80. Il serait indiqué que les cotisations dues pour des salariés soient perçues par leurs employeurs.

81. Lorsque, pour une classe quelconque de travailleurs indépendants, l'affiliation à une association professionnelle ou l'obtention d'un permis est obligatoire, l'association, ou l'autorité qui établit le permis pourra être chargée de la perception des cotisations dues au titre de ces travailleurs.

82. L'autorité nationale ou locale pourra être chargée de la perception des cotisations des travailleurs indépendants inscrits à des fins fiscales.

83. Lorsqu'un régime d'assurance sociale comportant des prestations en espèces est en vigueur, il serait indiqué de percevoir en même temps les cotisations dues sous ce régime et celles qui sont dues pour le service de soins médicaux.

#### *Constitution de fonds pour financer un service public*

84. Les frais du service de soins médicaux devraient être imputés sur les fonds publics.

85. Lorsque toute la population est englobée dans le service de soins médicaux et que tous les services de santé relèvent d'une seule administration à l'échelon central et régional, il serait indiqué que le service de soins médicaux soit financé par les revenus généraux de l'Etat.

86. Lorsque l'administration du service de soins médicaux est indépendante de celle des services généraux de santé, il serait indiqué de financer le service de soins médicaux au moyen d'un impôt spécial.

87. L'impôt spécial devrait être versé à un fonds affecté exclusivement au financement du service de soins médicaux.

88. L'impôt spécial devrait être progressif et calculé de manière à fournir un rendement suffisant pour financer le service de soins médicaux.

89. Les personnes dont le revenu ne dépasse pas le minimum d'existence ne devraient pas être tenues de payer l'impôt spécial.

90. Il serait indiqué que l'impôt spécial soit perçu par les autorités chargées de la perception de l'impôt général sur le revenu ou, s'il n'existe pas d'impôt général sur le revenu, par les autorités chargées de la perception des impôts locaux.

#### *Constitution de capitaux*

91. En plus de prévoir les ressources normales pour le financement du service de soins médicaux, des mesures devraient être prises en vue d'utiliser le patrimoine des institutions d'assurance sociale, ou des fonds provenant d'autres sources, pour financer les dépenses extraordinaires nécessitées par l'extension et l'amélioration du service, notamment par la construction ou l'installation d'hôpitaux et de centres médicaux.

**M**

## **VI. Contrôle et gestion du service de soins médicaux**

### *Unité des services de santé et contrôle démocratique*

92. Tous les services de soins médicaux et services généraux de santé devraient être contrôlés par un organe central et gérés par région sanitaire, définie au paragraphe 24; les bénéficiaires du service de soins médicaux ainsi que la profession médicale et les professions connexes intéressées devraient participer à la gestion du service.

### *Unification administrative à l'échelon central*

93. Il devrait incomber à une autorité centrale représentant la communauté de formuler les principes généraux d'action sanitaire et de contrôler tous les services de soins médicaux et services généraux de santé, sous réserve de consultation et de collaboration avec la profession médicale et les professions connexes sur toutes les questions professionnelles, ainsi que sous réserve de consultation des bénéficiaires sur les questions de principes généraux et de gestion concernant le service de soins médicaux.

94. Lorsque le service de soins médicaux englobe l'ensemble ou la majorité de la population, et que tous les services de soins médicaux et services généraux de santé sont sous le contrôle ou la gestion d'un organisme du gouvernement, les bénéficiaires peuvent être considérés comme représentés par le chef de cet organisme.

95. L'organisme du gouvernement devrait se tenir en contact avec les bénéficiaires par l'intermédiaire d'organes consultatifs comprenant des représentants d'organisations des diverses catégories de la population, telles que syndicats, associations d'employeurs, chambres de commerce, associations d'agriculteurs, associations féminines et sociétés pour la protection de l'enfance.



96. Lorsque le service de soins médicaux n'englobe qu'une catégorie de la population et que tous les services de soins médicaux et services généraux de santé sont sous le contrôle d'un organisme du gouvernement, des représentants des assurés devraient participer au contrôle, de préférence par l'intermédiaire de comités consultatifs, à l'égard de toute question de principes généraux en relation avec le service de soins médicaux.

97. L'organisme du gouvernement devrait consulter les représentants de la profession médicale et des professions connexes, de préférence par l'intermédiaire de comités consultatifs, sur toute question en relation avec les conditions de travail des membres des professions collaborant au service, ainsi que sur toutes autres questions d'ordre essentiellement professionnel, notamment sur l'élaboration de lois et règlements relatifs au caractère, à l'étendue et à l'administration des soins fournis par le service.

98. Lorsque le service de soins médicaux englobe l'ensemble ou la majorité de la population, et que tous les services de soins médicaux et services généraux de santé sont contrôlés ou gérés par un organe représentatif, les bénéficiaires devraient être représentés directement ou indirectement dans un tel organe.

99. Dans ce cas, la profession médicale et les professions connexes devraient être représentées dans l'organe représentatif, de préférence sur une base paritaire avec les représentants des bénéficiaires ou du gouvernement; les membres professionnels de l'organe devraient être soit élus par leur profession respective, soit proposés par les représentants des professions et nommés par le gouvernement.

100. Lorsque le service de soins médicaux englobe l'ensemble ou la majorité de la population, et que tous les services de soins médicaux et services généraux de santé sont contrôlés ou gérés par une corporation d'experts instituée par la législation ou sous le régime d'une charte, il serait indiqué que cette corporation soit composée, sur une base paritaire, de membres de la profession médicale et des professions connexes, d'une part, et de personnes qualifiées n'appartenant pas à ces professions, d'autre part.

101. Les membres professionnels de la corporation d'experts devraient être nommés par le gouvernement parmi les candidats proposés par les représentants de la profession médicale et des professions connexes.

102. L'organe représentatif exécutif ou la corporation d'experts qui contrôlent ou gèrent les services de soins médicaux et services généraux de santé devraient être responsables de leur programme d'action général devant le gouvernement.

103. Dans le cas d'un Etat fédéral, l'autorité centrale prévue aux paragraphes précédents peut être soit l'autorité fédérale, soit l'autorité de l'Etat.

#### *Administration à l'échelon local*

104. La gestion locale des services de soins médicaux et services généraux de santé devrait être unifiée ou coordonnée dans des régions constituées à cet effet selon les indications du paragraphe 24, et le service de soins médicaux dans la région devrait être géré soit par des organes représentant les bénéficiaires, et comprenant des représentants de la profession médicale et des professions connexes, ou assistés par de tels représentants, soit en consultation avec de tels organes, afin de sauvegarder tant les intérêts des bénéficiaires que ceux des professions et d'assurer l'efficacité technique du service ainsi que la liberté professionnelle des médecins qui y collaborent.

105. Lorsque le service de soins médicaux englobe l'ensemble ou la majorité de la population dans la région sanitaire, il serait indiqué que tous les services de soins médicaux et services généraux de santé soient gérés par une seule autorité régionale.

106. Lorsque, dans ce cas, l'autorité administrative régionale gère les services de santé au nom des bénéficiaires, les professions médicale et connexes devraient participer à la gestion du service de soins médicaux, de préférence par l'intermédiaire de comités techniques élus par les professions ou nommés soit par l'autorité administrative régionale, soit par le gouvernement, parmi les candidats proposés par les professions intéressées.

107. Lorsque le service de soins médicaux englobe l'ensemble ou la majorité de la population dans la région sanitaire et que ce service est géré par un organe représentatif, l'autorité administrative régionale, au nom des bénéficiaires, ainsi que les professions médicale et connexes dans la région devraient être représentées dans cet organe, de préférence sur une base paritaire.

108. Lorsque le service de soins médicaux est géré par des branches régionales ou des fonctionnaires régionaux de l'autorité centrale, les professions médicale et connexes dans la région devraient participer à la gestion, de préférence par l'intermédiaire de comités techniques exécutifs, élus ou nommés selon les dispositions du paragraphe 106.

109. Quelle que soit la forme de la gestion régionale, l'autorité gérant le service de soins médicaux devrait rester en contact constant avec les bénéficiaires dans la région, par l'intermédiaire d'organes consultatifs, élus par des organisations représentatives des diverses catégories de la population, selon les dispositions du paragraphe 95.

110. Lorsque le service de soins médicaux relevant de l'assurance sociale n'englobe qu'une fraction de la population, il serait indiqué que la gestion de ce service soit confiée à un organe représentatif exécutif responsable devant le gouvernement et comprenant des représentants des bénéficiaires et des professions médicale et connexes collaborant au service, ainsi que des employeurs.

#### *Gestion des unités sanitaires*

111. Les unités sanitaires appartenant au service de soins médicaux et dont ce service assure le fonctionnement telles que centres médicaux, sanitaires ou hôpitaux, devraient être gérées sous un système de contrôle démocratique comportant une participation de la profession médicale, ou entièrement ou principalement par des médecins soit élus par les membres de la profession médicale et des professions connexes collaborant au service, soit nommés après consultation de ces membres, en coopération avec tous les médecins travaillant auprès de l'unité.

#### *Droit d'appel*

112. Les bénéficiaires ou les membres de la profession médicale et des professions connexes qui auront présenté des réclamations à l'organisme d'arbitrage mentionné au paragraphe 63 devraient avoir le droit d'en appeler de la décision de cet organisme devant un tribunal indépendant.

113. Les membres de la profession médicale et des professions connexes contre lesquels des mesures disciplinaires auraient été prises par l'organe de surveillance, mentionné au paragraphe 64, devraient avoir le droit d'en appeler de la décision de cet organe devant un tribunal indépendant.

114. Faute par l'organe de surveillance visé au paragraphe 64 d'intenter une action disciplinaire sur une affaire qui lui est soumise par l'organisme d'arbitrage, conformément au paragraphe 65, les parties intéressées devraient avoir un droit d'appel à un tribunal indépendant.

## 2.2 Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants

### Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	1 novembre 1969	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 1967)	16

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933, 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-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

### Partie I. Dispositions générales

#### Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) le terme *entreprise industrielle* comprend toute entreprise relevant des branches suivantes d'activité économique: industries extractives; industries manufacturières; bâtiment et travaux publics; électricité, gaz, eau et services sanitaires; transports, entrepôts et communications;
- d) le terme *résidence* désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre, et le terme *résident* désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;
- e) le terme *à charge* vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
- f) le terme *épouse* désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- g) le terme *veuve* désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;
- h) le terme *enfant* désigne:
  - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
  - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une

activité professionnelle quelconque, à moins que la législation nationale ne définit le terme enfant comme comprenant tout enfant au-dessous d'un âge sensiblement plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent;

- i) le terme *stage* désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
- j) les termes *prestations contributives* et *prestations non contributives* désignent respectivement les prestations dont l'octroi dépend et les prestations dont l'octroi ne dépend pas d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ou d'une condition de stage professionnel.

#### Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit appliquer:

- a) la partie I;
- b) l'une au moins des parties II, III et IV;
- c) les dispositions correspondantes des parties V et VI;
- d) la partie VII.

2. Tout Membre doit spécifier dans sa ratification la partie ou les parties, parmi les parties II à IV de la présente convention, pour lesquelles il accepte les obligations découlant de la convention.

#### Article 3

1. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une ou plusieurs des parties II à IV qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification.

2. Les engagements prévus au paragraphe précédent seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

#### Article 4

1. Un Membre dont l'économie n'a pas atteint un développement suffisant peut, par une déclaration motivée accompagnant sa ratification, se réserver le bénéfice des dérogations temporaires prévues au paragraphe 2 de l'article 9, au paragraphe 2 de l'article 13, au paragraphe 2 de l'article 16 et au paragraphe 2 de l'article 22.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b) soit qu'il renonce, à partir d'une date déterminée, à se prévaloir de la dérogation en question.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra augmenter le nombre des salariés protégés, lorsque les circonstances le permettront.

#### Article 5

Lorsque, en vue de l'application de l'une quelconque des parties II à IV de la présente convention visée par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant, au total, au moins un pourcentage déterminé des salariés ou de l'ensemble de la population économiquement active, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite partie, que le pourcentage en question est atteint.

*Article 6*

En vue d'appliquer les parties II, III ou IV de la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'assurances qui, en vertu de sa législation, ne sont pas obligatoires pour les personnes protégées, lorsque ces assurances:

- a) sont contrôlées par les autorités publiques ou administrées en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b) couvrent une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié;
- c) satisfont, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention qui leur sont relatives.

**Partie II. Prestations d'invalidité***Article 7*

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations d'invalidité, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

*Article 8*

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque, dans une mesure prescrite, lorsqu'il est probable que cette incapacité sera permanente ou lorsqu'elle subsiste à l'expiration d'une période prescrite d'incapacité temporaire ou initiale.

*Article 9*

1. Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit tous les salariés, y compris les apprentis;
- b) soit des catégories prescrites de la population économiquement active formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c) soit tous les résidents ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit les catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

*Article 10*

Les prestations d'invalidité doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a) conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

*Article 11*

1. Les prestations visées à l'article 10 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en quinze années de cotisation ou d'emploi, soit en dix années de résidence;
- b) lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation et au titre de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel ou le nombre annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation, d'emploi ou de résidence, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence;
- b) lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation et au titre de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel ou du nombre annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence, mais inférieur à quinze années de cotisation ou d'emploi ou à dix années de résidence; des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cotisation ou d'emploi qui ne devrait pas dépasser cinq années à un âge minimum prescrit, mais qui peut être plus élevé en fonction de l'âge sans toutefois pouvoir dépasser un nombre maximum d'années prescrit.

#### *Article 12*

Les prestations visées aux articles 10 et 11 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par des prestations de vieillesse.

#### *Article 13*

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit, dans des conditions prescrites:

- a) prévoir des services de rééducation destinés à préparer les invalides, dans tous les cas où cela est possible, à reprendre leur activité antérieure ou, si cela n'est pas possible, à exercer une autre activité professionnelle qui convienne le mieux possible à leurs aptitudes et à leurs capacités;
- b) prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, le Membre intéressé peut déroger aux dispositions du paragraphe précédent.

### Partie III. Prestations de vieillesse

#### *Article 14*

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

#### *Article 15*

1. L'éventualité couverte est la survivance au-delà d'un âge prescrit.
2. L'âge prescrit ne doit pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur peut être prescrit par les autorités compétentes, eu égard à des critères démographiques, économiques et sociaux appropriés, justifiés par des statistiques.
3. Si l'âge prescrit est égal ou supérieur à soixante-cinq ans, cet âge doit être abaissé, dans des conditions prescrites, pour les personnes qui ont été occupées à des travaux considérés par la législation nationale comme pénibles ou insalubres aux fins de l'attribution des prestations de vieillesse.

#### *Article 16*

1. Les personnes protégées doivent comprendre:
  - a) soit tous les salariés, y compris les apprentis;
  - b) soit des catégories prescrites de la population économiquement active formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
  - c) soit tous les résidents ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.
2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:
  - a) soit des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
  - b) soit des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

#### *Article 17*

Les prestations de vieillesse doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a) conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

#### *Article 18*

1. Les prestations visées à l'article 17 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:
  - a) à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en trente années de cotisation ou d'emploi, soit en vingt années de résidence;
  - b) lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, un stage de cotisation prescrit et au titre de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a) à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de quinze années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, un stage de cotisation prescrit et au titre de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, soit dix années de cotisation ou d'emploi, soit cinq années de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à dix années de cotisation ou d'emploi ou à cinq années de résidence, mais inférieur à trente années de cotisation ou d'emploi ou à vingt années de résidence. Au cas où ledit stage est supérieur à quinze années de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

#### *Article 19*

Les prestations visées aux articles 17 et 18 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

### **Partie IV. Prestations de survivants**

#### *Article 20*

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

#### *Article 21*

1. L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille.

2. Le droit d'une veuve à des prestations de survivants peut être subordonné à la condition qu'elle ait atteint un âge prescrit. Cet âge ne doit pas être supérieur à l'âge prescrit pour avoir droit aux prestations de vieillesse.

3. Toutefois, aucune condition d'âge ne peut être exigée:

- a) soit lorsque la veuve est invalide, dans le sens prescrit;
- b) soit lorsque la veuve a un enfant du défunt à sa charge.

4. Pour qu'une veuve sans enfant ait droit à des prestations de survivants, une durée minimum de mariage peut être prescrite.

#### *Article 22*

1. Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille était salarié ou apprenti;



- b) soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de la population économiquement active, formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c) soit toutes les veuves, tous les enfants et toutes les autres personnes à charge désignées par la législation nationale qui ont perdu leur soutien de famille, qui ont la qualité de résident et, le cas échéant, dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

#### *Article 23*

Les prestations de survivants doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a) conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

#### *Article 24*

1. Les prestations visées à l'article 23 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en quinze années de cotisation ou d'emploi, soit en dix années de résidence; toutefois, s'il s'agit de prestations de survivants attribuées à une veuve, l'accomplissement par celle-ci d'un stage prescrit de résidence peut être considéré comme suffisant;
- b) lorsque, en principe, les femmes et les enfants de toutes les personnes économiquement actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'aient été versées, au titre de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel ou le nombre annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations de survivants est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cinq années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsque, en principe, les femmes et les enfants de toute les personnes économiquement actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'ait été versée, au titre de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel ou du nombre annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence, mais inférieur à quinze années de cotisation ou d'emploi ou à dix années de résidence. Au cas où le stage requis est un stage de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V sont au moins garanties à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cotisation ou d'emploi qui ne devrait pas dépasser cinq années à un âge minimum prescrit, mais qui peut être plus élevé en fonction de l'âge sans toutefois pouvoir dépasser un nombre maximum d'années prescrit.

#### *Article 25*

Les prestations visées aux articles 23 et 24 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

### **Partie V. Calcul des paiements périodiques**

#### *Article 26*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des prestations, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, doit être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau annexé à la présente partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur peut être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum peut être prescrit pour le montant des prestations ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul des prestations, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient satisfaites lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est égal ou inférieur au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, les prestations et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, les prestations sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

6. Pour l'application du présent article, un ouvrier masculin qualifié est:

a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;

- b) soit un ouvrier qualifié type, défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;
- c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui est prescrit;
- d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type, pour l'application de l'alinéa *b)* du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1958, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

#### *Article 27*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des prestations, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, doit être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau annexé à la présente partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, les prestations et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

3. Pour les autres bénéficiaires, les prestations sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

4. Pour l'application du présent article, le manœuvre ordinaire adulte masculin est:

- a) soit un manœuvre type dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;
- b) soit un manœuvre type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

5. Le manœuvre type, pour l'application de l'alinéa *b)* du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1958, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manœuvre ordinaire adulte masculin peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.

7. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

#### Article 28

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

- a) le montant des prestations doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- b) le montant des prestations ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- c) le total des prestations et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa précédent, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant des prestations calculé conformément aux dispositions de l'article 27;
- d) les dispositions de l'alinéa précédent seront considérées comme satisfaites si le montant total des prestations payées en vertu de la partie en question dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 27 et les dispositions de:
  - i) l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 9 pour la partie II;
  - ii) l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 16 pour la partie III;
  - iii) l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 22 pour la partie IV.

#### Article 29

1. Le montant des paiements périodiques en cours visés à l'article 10, à l'article 17 et à l'article 23 sera révisé à la suite de variations sensibles du niveau général des gains ou de variations sensibles du coût de la vie.

2. Tout Membre doit signaler les conclusions tirées de ces révisions dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et indiquer quelle action a été entreprise à cet égard.

TABLEAU (Annexe à la Partie V):  
paiements périodiques aux bénéficiaires types

Partie	Eventualité	Bénéficiaire type	Pourcentage
II	Invalidité	Homme ayant une épouse et deux enfants	50
III	Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	45
IV	Décès du soutien de famille	Veuve ayant deux enfants	45

## Partie VI. Dispositions communes

### *Article 30*

La législation nationale doit prévoir le maintien des droits en cours d'acquisition aux prestations contributives d'invalidité, de vieillesse et de survivants, dans des conditions prescrites.

### *Article 31*

1. Les prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être suspendues, dans des conditions prescrites, si le bénéficiaire exerce une activité lucrative.

2. Les prestations contributives d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être réduites, lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, sans toutefois que la réduction des prestations puisse être supérieure au montant du gain.

3. Les prestations non contributives d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être réduites, lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

### *Article 32*

1. Les prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit en application de l'une quelconque des parties II à IV de la présente convention peuvent être suspendues, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre, sauf, dans des conditions prescrites, s'il s'agit de prestations contributives;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale;
- c) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir les prestations en question;
- d) lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;
- e) lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute grave et intentionnelle de l'intéressé;
- f) dans les cas appropriés, lorsque l'intéressé néglige sans raison valable d'utiliser les services médicaux ou les services de rééducation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;
- g) en ce qui concerne les prestations de survivants attribuées à une veuve, aussi longtemps qu'elle vit en concubinage.

2. Dans les cas et dans les limites qui sont prescrits, une partie des prestations qui auraient été normalement allouées doit être servie aux personnes à la charge de l'intéressé.

### *Article 33*

1. Au cas où une personne protégée peut ou aurait pu prétendre simultanément à différentes prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, ces prestations peuvent être réduites dans des conditions et limites prescrites. Toutefois, la personne protégée doit recevoir au total un montant équivalent au moins à celui des prestations les plus favorables.

2. Au cas où une personne protégée peut ou aurait pu prétendre à des prestations prévues par la présente convention et qu'elle reçoit en espèces, pour une même éventualité, d'autres prestations de sécurité sociale, à l'exception des prestations familiales, les prestations dues en vertu de cette convention peuvent être réduites ou suspendues dans des conditions et limites prescrites, sous réserve que la partie des prestations qui est réduite ou suspendue n'excède pas le montant des autres prestations.

*Article 34*

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus des prestations ou de contestation sur leur nature ou sur leur montant.

2. Des procédures doivent être prescrites, qui permettent, le cas échéant, au requérant de se faire représenter ou assister par une personne qualifiée de son choix ou par un délégué d'une organisation représentative des personnes protégées.

*Article 35*

1. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes mesures utiles à cet effet.

2. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

*Article 36*

Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration dans des conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

**Partie VII. Dispositions diverses***Article 37*

Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, dans la mesure nécessaire, exclure de l'application de la présente convention:

- a) les personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) les membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- c) d'autres catégories de salariés, dont le nombre ne doit pas excéder 10 pour cent de l'ensemble des salariés autres que ceux qui sont exclus en application des alinéas a) et b) du présent article.

*Article 38*

1. Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure temporairement de l'application de la présente convention les salariés du secteur agricole qui ne sont pas encore protégés par sa législation à la date de ladite ratification.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer dans quelle mesure il a donné suite et quelle suite il se propose de donner aux dispositions de la convention en ce qui concerne les salariés du secteur agricole, ainsi que tous progrès réalisés en vue de l'application de la convention auxdits salariés, ou, s'il n'y a pas de changement à signaler, fournir toutes explications appropriées.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra augmenter le nombre des salariés protégés du secteur agricole dans la mesure et selon le rythme permis par les circonstances.

### *Article 39*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure de l'application de la convention:

- a) les gens de mer, y compris les marins pêcheurs,
- b) les agents de la fonction publique,

lorsque ces catégories sont protégées par des régimes spéciaux qui octroient, au total, des prestations au moins équivalentes à celles qui sont prévues par la présente convention.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application du paragraphe précédent est en vigueur, le Membre peut exclure les personnes visées par cette déclaration du nombre des personnes prises en compte pour le calcul des pourcentages prévus à l'alinéa b) du paragraphe 1 et à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 9, à l'alinéa b) du paragraphe 1 et à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 16, à l'alinéa b) du paragraphe 1 et à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 22 et à l'alinéa c) de l'article 37.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la présente convention en ce qui concerne toute catégorie exclue lors de sa ratification.

### *Article 40*

Si une personne protégée peut bénéficier, en vertu de la législation nationale, en cas de décès du soutien de famille, de prestations périodiques autres que des prestations de survivants, ces prestations périodiques peuvent être assimilées à des prestations de survivants aux fins de l'application de la présente convention.

### *Article 41*

1. Lorsqu'un Membre:

- a) a accepté les obligations de la présente convention en ce qui concerne les parties II, III et IV,
- b) protège un pourcentage de la population économiquement active qui est d'au moins dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 9, paragraphe 1, alinéa b), à l'article 16, paragraphe 1, alinéa b), et à l'article 22, paragraphe 1, alinéa b), ou satisfait aux dispositions de l'article 9, paragraphe 1, alinéa c), de l'article 16, paragraphe 1, alinéa c), et de l'article 22, paragraphe 1, alinéa c),
- c) garantit en ce qui concerne au moins deux des éventualités couvertes par les parties II, III et IV des prestations d'un montant correspondant à un pourcentage d'au moins cinq unités plus élevé que les pourcentages indiqués dans le tableau annexé à la partie V,

un tel Membre peut se prévaloir des dispositions du paragraphe suivant.

2. Ledit Membre peut:

- a) substituer, aux fins de l'article 11, paragraphe 2, alinéa b), et de l'article 24, paragraphe 2, alinéa b), un stage de cinq années au stage spécifié de trois années;
- b) déterminer les bénéficiaires des prestations de survivants d'une manière différente de celle requise à l'article 21, mais qui assure que le nombre total de bénéficiaires n'est pas inférieur au nombre qui résulterait de l'application de l'article 21.

3. Tout Membre se prévalant des dispositions du paragraphe précédent indiquera, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions visées dans ledit paragraphe et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

*Article 42*

1. Lorsqu'un Membre:

- a) a accepté les obligations de la présente convention en ce qui concerne les parties II, III et IV,
- b) protège un pourcentage de la population économiquement active qui est d'au moins dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 9, paragraphe 1, alinéa b), à l'article 16, paragraphe 1, alinéa b), et à l'article 22, paragraphe 1, alinéa b), ou satisfait aux dispositions de l'article 9, paragraphe 1, alinéa c), de l'article 16, paragraphe 1, alinéa c), et de l'article 22, paragraphe 1, alinéa c),

un tel Membre peut déroger à certaines des dispositions des parties II, III ou IV, à condition que le montant total des prestations servies au titre de la partie dont il s'agit soit au moins équivalent à 110 pour cent du montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant l'ensemble des dispositions de ladite partie.

2. Tout Membre ayant eu recours à de telles dérogations indiquera, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions faisant l'objet de ces dérogations et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

*Article 43*

La présente convention ne s'applique pas:

- a) aux éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de la partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé;
- b) aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après l'entrée en vigueur de la partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

*Article 44*

1. La présente convention révisé, dans les conditions précisées ci-après, la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933; la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933; la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933; la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933; la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933.

2. L'acceptation des obligations de la présente convention par un Membre qui est partie à l'une ou à plusieurs des conventions ainsi révisées aura, à la date à laquelle la convention entrera en vigueur pour ce Membre, les effets juridiques suivants:

- a) l'acceptation des obligations de la partie II de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933;
- b) l'acceptation des obligations de la partie III de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933;
- c) l'acceptation des obligations de la partie IV de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933.



*Article 45*

1. Conformément aux dispositions de l'article 75 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, les parties suivantes de ladite convention et les dispositions correspondantes dans les autres parties de ladite convention cesseront d'être applicables à tout Membre qui ratifiera la présente convention, dès la date à laquelle les dispositions de cette convention lient ce Membre, sans qu'une déclaration en application de l'article 38 soit en vigueur:

- a) partie IX, si le Membre a accepté les obligations de la partie II de la présente convention;
- b) partie V, si le Membre a accepté les obligations de la partie III de la présente convention;
- c) partie X, si le Membre a accepté les obligations de la partie IV de la présente convention.

2. A condition qu'une déclaration en application de l'article 38 ne soit pas en vigueur, l'acceptation des obligations de la présente convention sera considérée, aux fins de l'article 2 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, comme constituant l'acceptation des obligations des parties suivantes et des dispositions correspondantes dans les autres parties de ladite convention:

- a) partie IX, si le Membre a accepté les obligations de la partie II de la présente convention;
- b) partie V, si le Membre a accepté les obligations de la partie III de la présente convention;
- c) partie X, si le Membre a accepté les obligations de la partie IV de la présente convention.

*Article 46*

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs des matières traitées par la présente convention, les dispositions de celle-ci qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié cette dernière, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

**ANNEXE**

**Classification internationale type, par industrie,  
de toutes les branches d'activité économique (révision 4)\***

<b>Division</b>	<b>Description</b>
<b><i>Section A. Agriculture, sylviculture et pêche</i></b>	
01	Culture et production animale, chasse et activités de services connexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
<b><i>Section B. Activités extractives</i></b>	
05	Extraction de charbon et de lignite
06	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres activités extractives
09	Activités annexes de l'extraction

\* Note: En accord avec les articles 19(7) et 20(5) de la convention, son Annexe d'origine a été mise à jour afin de refléter la version amendée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Rev. 4, comme approuvée par la Commission de statistique du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en mars 2006 (Etudes statistiques, Série M No. 4/Rev. 4 – Publication complète sur <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isc-4.asp>).

Division	Description
<b>Section C. Activités de fabrication</b>	
10	Fabrication de produits alimentaires et de boissons
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Fabrication d'articles d'habillement
15	Fabrication de cuir et d'articles de cuir
16	Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles); fabrication d'articles de vannerie et de sparterie
17	Fabrication de papier et d'articles en papier
18	Imprimerie et reproduction de supports enregistrés
19	Cokéfaction et fabrication de produits pétroliers raffinés
20	Fabrication de produits chimiques
21	Fabrication de préparations pharmaceutiques, de produits chimiques à usage médical et de produits d'herboristerie
22	Fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Fabrication de produits métallurgiques de base
25	Fabrication d'ouvrages en métaux (sauf machines et matériel)
26	Fabrication d'ordinateurs, d'articles électroniques et optiques
27	Fabrication de matériels électriques
28	Fabrication de machines et de matériel, n.c.a.
29	Construction de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres activités de fabrication
33	Réparation et installation de machines et de matériel
<b>Section D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation</b>	
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
<b>Section E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état</b>	
36	Collecte et traitement des eaux, distribution d'eau
37	Réseau d'assainissement
38	Collecte des déchets, activités de traitement et d'évacuation; récupération des matières
39	Activités de remise en état et autres services de traitement des déchets
<b>Section F. Construction</b>	
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Activités de construction spécialisées
<b>Section G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles</b>	
45	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles

Division	Description
<b>Section H. Transport et entreposage</b>	
49	Transports terrestres, transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Magasinage et activités annexes des transports
53	Activités de poste et de courrier
<b>Section I. Activités d'hébergement et de restauration</b>	
55	Hébergement
56	Activités de services de restauration et de consommation de boissons
<b>Section J. Information et communication</b>	
58	Activités d'édition
59	Activités de production de films cinématographiques et vidéo, de programmes de télévision, d'enregistrements sonores et d'édition musicale
60	Activités de programmation et de diffusion
61	Télécommunications
62	Programmation informatique; conseils et activités connexes
63	Activités de services d'information
<b>Section K. Activités financières et d'assurances</b>	
64	Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite
65	Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire
66	Activités auxiliaires des services financiers et des assurances
<b>Section L. Activités immobilières</b>	
68	Activités immobilières
<b>Section M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques</b>	
69	Activités juridiques et comptables
70	Activités de bureaux principaux; activités de conseils en matière de gestion
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités d'essais et d'analyses techniques
72	Recherche scientifique et développement
73	Publicité et études de marché
74	Autres activités professionnelles, scientifiques et techniques
75	Activités de services vétérinaires
<b>Section N. Activités de services administratifs et d'appui</b>	
77	Activités de location
78	Activités relatives à l'emploi
79	Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	Activités d'enquêtes et de sécurité
81	Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère
82	Activités d'appui administratif, de secrétariat, et autres activités d'appui aux entreprises
<b>Section O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire</b>	
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
<b>Section P. Education</b>	
85	Education

Division	Description
<i>Section Q. Santé et activités d'action sociale</i>	
86	Activités relatives à la santé
87	Activités de soins de santé dispensés en établissement
88	Activités d'action sociale sans hébergement
<i>Section R. Arts, spectacles et loisirs</i>	
90	Activités créatives, arts et spectacles
91	Activités des bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Activités de jeux de hasard et de pari
93	Activités sportives et de loisirs et activités récréatives
<i>Section S. Autres activités de services</i>	
94	Activités des organisations associatives
95	Activités de réparation d'ordinateurs et d'articles personnels et ménagers
96	Autres activités de services personnels
<i>Section T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre</i>	
97	Activités des ménages privés employant du personnel domestique
98	Activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
<i>Section U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux</i>	
99	Activités des organisations et organismes extra-territoriaux

## Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 51 <sup>e</sup> session CIT (29 juin 1967)

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 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933; de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933; de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933; de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933; de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933, 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 les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

## I. Dispositions générales

1. Aux fins de la présente recommandation:
  - a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
  - b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
  - c) le terme *à charge* vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
  - d) le terme *épouse* désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
  - e) le terme *veuve* désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;
  - f) le terme *enfant* désigne:
    - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
    - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque;
  - g) le terme *stage* désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
  - h) le terme *prestations contributives* désigne les prestations dont l'octroi dépend d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ou d'une condition de stage professionnel.

## II. Personnes protégées

2. Les Membres devraient étendre l'application des dispositions de leur législation concernant les prestations d'invalidité et de vieillesse, par étapes s'il y a lieu et dans les conditions appropriées:

- a) aux personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) à toutes les personnes économiquement actives.

3. Les Membres devraient étendre l'application des dispositions de leur législation concernant les prestations de survivants, par étapes s'il y a lieu et dans les conditions appropriées, aux épouses, aux enfants et aux autres personnes à charge désignées par la législation nationale:

- a) des personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b) de toutes les personnes économiquement actives.

## III. Eventualités couvertes

4. La définition de l'invalidité devrait tenir compte de l'incapacité d'exercer une activité professionnelle comportant une rémunération appréciable.

5. Des prestations réduites devraient être attribuées, dans des conditions prescrites, en cas d'invalidité partielle.

6. En vue de protéger les personnes qui ont dépassé un âge prescrit, mais qui n'ont pas atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse, les Membres devraient attribuer, dans des conditions prescrites, des prestations pour:

- a) les personnes dont l'inaptitude au travail est constatée ou présumée;
- b) les personnes qui ont été en état de chômage involontaire pendant une période prescrite;
- c) toutes autres catégories prescrites de personnes, pour lesquelles une telle mesure serait justifiée par des raisons sociales.

7. L'âge d'admission à des prestations de vieillesse devrait être abaissé, le cas échéant, dans des conditions prescrites, pour toutes les catégories prescrites de personnes, pour lesquelles une telle mesure serait justifiée par des raisons sociales.

8. Des prestations réduites de vieillesse devraient être attribuées, dans des conditions prescrites, à une personne protégée qui, du seul fait de l'âge avancé qu'elle avait atteint lorsque la législation donnant effet aux dispositions de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, est entrée en vigueur, n'a pu remplir les conditions de stage prescrites, à moins que des prestations conformes aux dispositions des paragraphes 1, 3 ou 4 de l'article 18 de ladite convention ne soient attribuées à une telle personne à un âge plus élevé que l'âge normal d'admission à des prestations de vieillesse.

9. Si le droit d'une veuve à des prestations de survivants est subordonné à la condition qu'elle ait atteint un âge prescrit, une veuve d'un âge inférieur devrait bénéficier, afin qu'elle puisse trouver un emploi convenable, de toute l'aide et de toute l'assistance nécessaires – y compris de moyens de formation et de mesures de placement – et, le cas échéant, de prestations.

10. Une veuve dont le conjoint avait rempli les conditions d'attribution prescrites, mais qui ne remplit pas elle-même les conditions requises pour l'attribution de prestations de survivants, devrait avoir droit à une allocation, pendant une période déterminée, ou au versement d'une prestation de décès en capital.

11. Des prestations contributives de vieillesse ou de survivants attribuées à une veuve ne devraient pas être suspendues après un âge prescrit, du seul fait que l'intéressée exerce une activité lucrative.

12. Un veuf invalide et à charge devrait bénéficier, dans des conditions prescrites, des mêmes droits à prestations de survivants qu'une veuve.

13. Des prestations d'invalidité devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage qui peut consister en cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

14. Le stage pour l'attribution de prestations d'invalidité devrait être supprimé ou réduit, dans des conditions prescrites, pour les jeunes travailleurs n'ayant pas atteint un âge prescrit.

15. Le stage pour l'attribution de prestations d'invalidité devrait être supprimé ou réduit, dans des conditions prescrites, lorsque l'invalidité est due à un accident.

16. Des prestations de vieillesse devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage qui peut consister soit en vingt années de cotisation ou d'emploi, soit en quinze années de résidence.

17. Lorsque l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites de vieillesse devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage de dix années de cotisation ou d'emploi.

18. Au cas où l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, le montant des prestations de vieillesse devrait être augmenté, dans des conditions prescrites:

- a) lorsque l'attribution des prestations est subordonnée à la cessation d'une activité lucrative prescrite, si une personne ayant atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse et ayant accompli le stage de cotisation ou d'emploi prescrit diffère sa retraite;
- b) lorsque l'attribution des prestations n'est pas subordonnée à la cessation d'une activité lucrative prescrite, si une personne ayant atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse et ayant accompli le stage de cotisation ou d'emploi prescrit diffère sa demande de prestations.

19. Des prestations de survivants devraient être garanties au moins dans les mêmes conditions de stage que celles qui sont prévues au paragraphe 13 de la présente recommandation pour l'attribution des prestations d'invalidité.

20. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants est subordonnée à un stage de cotisation ou d'emploi, au moins les périodes d'incapacité due à la maladie, l'accident ou la maternité et les périodes de chômage involontaire ayant donné lieu à indemnisation devraient être assimilées, dans des conditions prescrites, à des périodes de cotisation ou d'emploi, pour le calcul du stage accompli par l'intéressé.

21. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants est subordonnée à un stage de cotisation ou d'emploi, les périodes de service militaire obligatoire devraient être assimilées, dans des conditions prescrites, à des périodes de cotisation ou d'emploi, pour le calcul du stage accompli par l'intéressé.

#### IV. Prestations

22. Les pourcentages mentionnés au tableau annexé à la partie V de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, devraient être relevés de dix unités.

23. La législation nationale devrait fixer le montant minimum des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, de manière à assurer le minimum vital.

24. Le montant des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants devrait être ajusté périodiquement, compte tenu des variations du niveau général des gains ou du coût de la vie.

25. Des majorations de prestations ou des prestations supplémentaires ou spéciales devraient être prévues, dans des conditions prescrites, pour les bénéficiaires dont l'état requiert l'assistance constante d'une tierce personne.

26. Des prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit ne devraient pas être suspendues du seul fait que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre.

### 2.3 Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles

#### Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

[tableau I modifié en 1980]

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	28 juillet 1967	Genève, 48 <sup>e</sup> session CIT (08 juillet 1964)	24

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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 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 huitième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964:

#### Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) le terme **établissement industriel** comprend tout établissement relevant d'une des branches suivantes d'activité économique: industries extractives; industries manufacturières; bâtiment et travaux publics; électricité, gaz, eau et services sanitaires; transports, entrepôts et communications;
- d) le terme **à charge** vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
- e) le terme **enfant à charge** désigne:
  - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
  - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que celui indiqué à l'alinéa i), lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque, à moins que la législation nationale ne définisse le terme **enfant à charge** comme comprenant tout enfant au-dessous d'un âge sensiblement plus élevé que celui indiqué à l'alinéa i).

### *Article 2*

1. Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, par une déclaration motivée accompagnant sa ratification, se réserver le bénéfice des dérogations temporaires figurant dans les articles suivants: 5, 9, paragraphe 3, alinéa *b*), 12, 15, paragraphe 2, et 18, paragraphe 3.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a*) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b*) soit qu'il renonce, à partir d'une date déterminée, à se prévaloir de la dérogation en question.

### *Article 3*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure de l'application de la convention:

- a*) les gens de mer, y compris les marins pêcheurs;
- b*) les agents de la fonction publique;

lorsque ces catégories sont protégées par des régimes spéciaux qui octroient, au total, des prestations au moins équivalentes à celles prévues par la présente convention.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application du paragraphe précédent est en vigueur, le Membre peut exclure les personnes visées par cette déclaration du nombre des salariés pris en compte pour le calcul du pourcentage des salariés prévu à l'article 4, paragraphe 2, alinéa *d*), et à l'article 5.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 du présent article peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la présente convention en ce qui concerne la ou les catégories exclues lors de sa ratification.

### *Article 4*

1. La législation nationale concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles doit protéger tous les salariés (y compris les apprentis) des secteurs privés ou publics, y compris les coopératives et, en cas de décès du soutien de famille, les catégories prescrites de bénéficiaires.

2. Toutefois, chaque Membre pourra prévoir telles exceptions qu'il estimera nécessaires en ce qui concerne:

- a*) les personnes exécutant des travaux occasionnels étrangers à l'entreprise de l'employeur;
- b*) les travailleurs à domicile;
- c*) les membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- d*) d'autres catégories de salariés dont le nombre ne devra pas excéder 10 pour cent de l'ensemble des salariés autres que ceux qui sont exclus en application des alinéas *a*) à *c*) ci-dessus.

### *Article 5*

Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, l'application de la législation nationale concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles peut être limitée à des catégories prescrites de salariés représentant au total 75 pour cent au moins de l'ensemble des salariés dans les établissements industriels et, en cas de décès du soutien de famille, à des catégories prescrites de bénéficiaires.



### *Article 6*

Les éventualités couvertes doivent comprendre les éventualités suivantes, lorsqu'elles sont dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle:

- a) état morbide;
- b) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain, telle qu'elle est définie par la législation nationale;
- c) perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
- d) perte de moyens d'existence subie, du fait du décès du soutien de famille, par des catégories prescrites de bénéficiaires.

### *Article 7*

1. Tout Membre doit prescrire une définition de l'«accident du travail» comportant les conditions dans lesquelles l'accident de trajet est réputé être accident du travail, et doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, spécifier les termes de cette définition.

2. Lorsque les accidents de trajet sont déjà visés par les régimes de sécurité sociale autres que ceux relatifs à la réparation des accidents du travail et que ces régimes prévoient, en cas d'accidents de trajet, des prestations dans leur ensemble au moins équivalentes à celles prévues par la présente convention, il ne sera pas nécessaire de faire mention des accidents de trajet dans le cadre de la définition des «accidents du travail».

### *Article 8*

Tout Membre doit:

- a) soit établir, par voie de législation, une liste des maladies comprenant au moins les maladies énumérées au tableau I joint à la présente convention et qui seront reconnues comme maladies professionnelles dans des conditions prescrites;
- b) soit inclure dans sa législation une définition générale des maladies professionnelles qui devra être suffisamment large pour couvrir au moins les maladies énumérées au tableau I joint à la présente convention;
- c) soit établir, par voie de législation, une liste de maladies conformément à l'alinéa a), complétée par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant d'établir l'origine professionnelle de maladies autres que celles qui figurent sur la liste ou de maladies qui ne se manifestent pas dans les conditions prescrites.

### *Article 9*

1. Tout Membre doit garantir aux personnes protégées, conformément aux conditions prescrites, l'attribution des prestations suivantes:

- a) soins médicaux et services connexes en cas d'état morbide;
- b) prestations en espèces dans les éventualités visées aux alinéas b), c) et d) de l'article 6.

2. L'ouverture du droit aux prestations ne peut être subordonnée à la durée de l'emploi, à la durée de l'affiliation à l'assurance, ou au versement des cotisations; toutefois, en ce qui concerne les maladies professionnelles, une durée d'exposition au risque peut être prescrite.

3. Les prestations doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité. Toutefois, en ce qui concerne l'incapacité de travail, la prestation en espèces pourra ne pas être servie pour les trois premiers jours:

- a) lorsque la législation d'un Membre prévoit un délai de carence à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et à la condition que le Membre fasse connaître, dans les

rapports sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, que les raisons qu'il a eues pour se prévaloir de la dérogation existent toujours;

b) lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur.

#### *Article 10*

1. Les soins médicaux et services connexes en cas d'état morbide doivent comprendre:

- a) les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile;
- b) les soins dentaires;
- c) les soins infirmiers, soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale;
- d) l'entretien dans un hôpital, une maison de convalescence, un sanatorium ou une autre institution médicale;
- e) les fournitures dentaires, pharmaceutiques et autres fournitures médicales ou chirurgicales, y compris les appareils de prothèse, leur entretien et leur remplacement éventuel, ainsi que les lunettes;
- f) les soins fournis par un membre d'une autre profession légalement reconnue comme connexe à la profession médicale, sous la surveillance d'un médecin ou d'un dentiste;
- g) dans la mesure du possible, les soins suivants sur les lieux de travail:
  - i) soins d'urgence aux victimes d'accidents graves;
  - ii) soins renouvelés aux victimes de blessures légères n'entraînant pas l'arrêt du travail.

2. Les prestations fournies conformément au paragraphe 1 du présent article doivent tendre, par tous les moyens appropriés, à préserver, à rétablir ou, si cela n'est pas possible, à améliorer la santé de la victime, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

#### *Article 11*

1. Tout Membre qui fournit les soins médicaux et les services connexes par un régime général de santé ou par un régime de soins médicaux couvrant les salariés peut prévoir, dans sa législation, que ces soins seront dispensés aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les mêmes conditions qu'aux autres ayants droit, sous réserve que les règles en la matière soient élaborées de telle sorte que les intéressés ne se trouvent pas dans le besoin.

2. Tout Membre qui fournit les soins médicaux et services connexes sous forme de remboursement des dépenses assumées par la victime peut prévoir, dans sa législation, des règles particulières pour les cas où l'étendue, la durée ou le coût desdits soins et services dépasseraient des limites raisonnables, sous réserve que lesdites règles n'aillent pas à l'encontre des buts visés au paragraphe 2 de l'article 10 et qu'elles soient élaborées de telle sorte que les intéressés ne se trouvent pas dans le besoin.

#### *Article 12*

Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur, les soins médicaux et services connexes doivent comprendre au moins:

- a) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;
- b) les soins de spécialistes donnés dans les hôpitaux à des patients hospitalisés ou non hospitalisés, et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;
- c) la fourniture de produits pharmaceutiques essentiels, sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;
- d) l'hospitalisation, lorsqu'elle est nécessaire;

e) dans la mesure du possible, sur les lieux de travail, des soins d'urgence aux victimes d'accidents du travail.

#### *Article 13*

En cas d'incapacité de travail temporaire ou d'incapacité de travail se trouvant dans sa phase initiale, la prestation en espèces sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions, soit de l'article 19, soit de l'article 20.

#### *Article 14*

1. En cas de perte de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas de diminution correspondante de l'intégrité physique, les prestations en espèces seront servies dans tous les cas où cette perte ou cette diminution dépassent un degré prescrit et subsistent à l'expiration de la période durant laquelle des prestations sont dues, conformément à l'article 13.

2. En cas de perte totale de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas de diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions, soit de l'article 19, soit de l'article 20.

3. En cas de perte partielle substantielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas de diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation sera un paiement périodique correspondant à une proportion équitable de celle qui est prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

4. En cas de toute autre perte partielle de la capacité de gain au-dessus du degré prescrit visé au paragraphe 1 ci-dessus, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas de diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation peut prendre la forme d'un versement unique.

5. Les degrés de perte de la capacité de gain ou de diminution correspondante de l'intégrité physique visés aux paragraphes 1 et 3 du présent article seront fixés par la législation nationale de telle manière que les intéressés ne se trouvent pas dans le besoin.

#### *Article 15*

1. Dans des cas exceptionnels et avec l'accord de la victime, tout ou partie du paiement périodique prévu aux paragraphes 2 et 3 de l'article 14 peut être converti en un versement unique, correspondant à l'équivalent actuariel dudit paiement périodique, lorsque l'autorité compétente a des raisons de croire que la somme unique ainsi versée sera utilisée de manière particulièrement avantageuse pour la victime.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur et que le Membre estime qu'il ne dispose pas des moyens administratifs nécessaires pour assurer un service régulier de paiements périodiques, il pourra convertir les paiements périodiques visés aux paragraphes 2 et 3 de l'article 14 en un versement unique correspondant à l'équivalent actuariel desdits paiements périodiques calculé sur la base des données existantes.

#### *Article 16*

Des augmentations des paiements périodiques ou d'autres prestations spéciales ou complémentaires, selon ce qui sera prescrit, devront être prévues pour les victimes dont l'état requiert l'assistance constante d'une tierce personne.

#### *Article 17*

La législation nationale déterminera les conditions dans lesquelles auront lieu la révision, la suspension ou la suppression des paiements périodiques au titre de la perte de la capacité de gain ou de la diminution correspondante de l'intégrité physique, en fonction des modifications pouvant survenir dans le degré de cette perte ou de cette diminution.

*Article 18*

1. En cas de décès du soutien de famille, la prestation en espèces garantie à la veuve selon ce qui est prescrit par la législation nationale, au veuf invalide et à charge, aux enfants à charge du défunt et à toutes autres personnes qui seraient désignées par ladite législation nationale, sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions, soit de l'article 19, soit de l'article 20. Toutefois, une prestation au veuf invalide et à charge ne doit pas être attribuée lorsque les prestations en espèces aux autres survivants dépassent sensiblement celles prévues par la présente convention et que d'autres régimes de sécurité sociale attribuent à un tel veuf des prestations sensiblement plus élevées que celles prévues par la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, en matière de prestations d'invalidité.

2. En outre, une prestation sera fournie pour les frais funéraires à un taux prescrit qui ne sera pas inférieur au coût normal des funérailles; le droit à cette prestation peut toutefois être subordonné à des conditions prescrites lorsque les prestations en espèces aux survivants dépassent sensiblement celles qui sont prévues par la présente convention.

3. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 2 est en vigueur et que le Membre estime qu'il ne dispose pas des moyens administratifs nécessaires pour assurer un service régulier de paiements périodiques, il pourra convertir les paiements périodiques visés au paragraphe 1 du présent article en un versement unique correspondant à l'équivalent actuariel desdits paiements périodiques calculé sur la base des données existantes.

*Article 19*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau II joint à la présente convention, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille sera calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur pourra être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum pourra être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul de la prestation, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient remplies lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est inférieur ou égal au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire type.

6. Pour l'application du présent article, un ouvrier masculin qualifié sera:

- a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
- b) soit un ouvrier qualifié type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;

\* Dans l'application de ce tableau, il conviendrait de prendre en considération, le cas échéant, le niveau et le type d'exposition.

- c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui sera prescrit;
- d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type pour l'application de l'alinéa *b)* du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 8 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

10. Aucun paiement périodique ne devra être inférieur au montant minimum prescrit.

#### *Article 20*

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau II joint à la présente convention, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

3. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire type.

4. Pour l'application du présent article, le manœuvre ordinaire masculin sera:

- a) soit un manœuvre type dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
- b) soit un manœuvre type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

5. Le manœuvre type pour l'application de l'alinéa *b)* du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manœuvre ordinaire adulte masculin pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.

7. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 6 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

8. Aucun paiement périodique ne devra être inférieur au montant minimum prescrit.

#### *Article 21*

1. Les montants des paiements périodiques en cours visés aux paragraphes 2 et 3 de l'article 14 et au paragraphe 1 de l'article 18 seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

2. Tout Membre doit signaler les conclusions tirées de ces révisions dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, et indiquer quelle action a été entreprise à cet égard.

#### *Article 22*

1. Une prestation à laquelle une personne protégée aurait eu droit en application de la présente convention peut être suspendue dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale;
- c) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir la prestation en question;
- d) lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été provoqué par un crime ou un délit commis par l'intéressé;
- e) lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été causé par l'absorption volontaire de substances toxiques ou a été provoqué par une faute grave et intentionnelle de l'intéressé;
- f) lorsque l'intéressé néglige sans raison valable d'utiliser les soins médicaux et services connexes, ainsi que les services de rééducation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;
- g) aussi longtemps que le conjoint survivant vit en concubinage.

2. Dans les cas et dans les limites qui sont prescrits, une partie des prestations en espèces qui auraient été normalement allouées sera servie aux personnes à la charge de l'intéressé.

#### *Article 23*

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus de la prestation ou de contestation sur la qualité ou la quantité de celle-ci.

2. Lorsque, dans l'application de la présente convention, l'administration des soins médicaux est confiée à un département gouvernemental responsable devant un parlement, le droit d'appel prévu au paragraphe 1 du présent article peut être remplacé par le droit de faire examiner par l'autorité compétente toute réclamation visant le refus des soins médicaux ou la qualité des soins médicaux reçus.

3. Lorsque les requêtes sont portées devant des tribunaux spécialement établis pour traiter les questions de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou de sécurité sociale en général, et au sein desquels les personnes protégées sont représentées, le droit d'appel peut n'être pas accordé.

#### *Article 24*

1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associées avec pouvoir consultatif dans les conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

#### *Article 25*

Tout Membre assumera une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et devra prendre toutes mesures utiles à cet effet.

#### *Article 26*

1. Tout Membre doit, dans les conditions prescrites:

- a) prendre des mesures de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- b) prévoir des services de rééducation qui devraient préparer l'invalidé, dans tous les cas où cela est possible, à reprendre son activité antérieure ou, si cela n'est pas possible, à exercer une autre activité lucrative qui convienne le mieux possible à ses aptitudes et capacités;
- c) prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.

2. Tout Membre doit fournir autant que possible, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, des informations concernant la fréquence et la gravité des accidents du travail.

#### *Article 27*

Tout Membre doit assurer, sur son territoire, aux non-nationaux l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants, en ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### *Article 28*

1. La présente convention révisé la convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925, la convention sur les maladies professionnelles, 1925, et la convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934.

2. La ratification de la présente convention par un Membre partie à la convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934, impliquera la dénonciation de plein droit de ce dernier instrument, conformément à l'article 8 dudit instrument, lorsque la présente convention sera entrée en vigueur. Toutefois, l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934, à une ratification ultérieure.

#### *Article 29*

Conformément à l'article 75 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la partie VI et les dispositions correspondantes d'autres parties de ladite

convention cessent de s'appliquer à tout Membre qui ratifie la présente convention dès la date à laquelle la présente convention entre en vigueur pour ledit Membre. Toutefois, l'acceptation des obligations de la présente convention est considérée comme constituant, aux fins de l'article 2 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, une acceptation des obligations de la partie VI et des dispositions correspondantes d'autres parties de ladite convention.

#### *Article 30*

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs matières traitées par la présente convention, les dispositions de celle-ci qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié cette dernière dès la date de son entrée en vigueur pour ledit Membre.

#### *Article 31*

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la question est inscrite à son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des amendements au tableau I joint à la présente convention.

2. Ces amendements porteront leurs effets à l'égard des Membres déjà parties à la convention dès que ceux-ci auront notifié au Directeur général du Bureau international du Travail qu'ils les acceptent.

3. A moins que la Conférence n'en décide autrement au moment de l'adoption de tels amendements, ceux-ci porteront leurs effets, du simple fait de leur adoption par la Conférence, à l'égard de tout Membre ratifiant la convention ultérieurement.

**TABLEAU I**  
Liste des maladies professionnelles (amendée en 1980)

Maladies professionnelles	Travaux exposant au risque*
1. Pneumoconioses causées par des poussières minérales sclérogènes (silicose, anthraco-silicose, asbestose) et silico-tuberculose pour autant que la silicose est une cause déterminante de l'incapacité ou de la mort	Tous travaux exposant au risque considéré
2. Bronchopneumopathies causées par les poussières des métaux durs	"
3. Maladies bronchopulmonaires causées par les poussières de coton (byssinose), de lin, de chanvre ou de sisal	"
4. Asthme professionnel causé par des agents sensibilisants ou irritants reconnus comme tels et inhérents au type de travail	"
5. Alvéolites allergiques extrinsèques et leurs séquelles causées par l'inhalation de poussières organiques, conformément à ce qui est prescrit par la législation nationale	"
6. Maladies causées par le béryllium (glucinium) ou ses composés toxiques	"
7. Maladies causées par le cadmium ou ses composés toxiques	"
8. Maladies causées par le phosphore ou ses composés toxiques	"
9. Maladies causées par le chrome ou ses composés toxiques	"
10. Maladies causées par le manganèse ou ses composés toxiques	"
11. Maladies causées par l'arsenic ou ses composés toxiques	"
12. Maladies causées par le mercure ou ses composés toxiques	"
13. Maladies causées par le plomb ou ses composés toxiques	"
14. Maladies causées par le fluor ou ses composés toxiques	"



Maladies professionnelles	Travaux exposant au risque*
15. Maladies causées par le sulfure de carbone	"
16. Maladies causées par les dérivés halogénés toxiques des hydrocarbures aliphatiques ou aromatiques	"
17. Maladies causées par le benzène ou ses homologues toxiques	"
18. Maladies causées par les dérivés nitrés et aminés toxiques du benzène ou de ses homologues	"
19. Maladies causées par la nitroglycérine ou d'autres esters de l'acide nitrique	"
20. Maladies causées par les alcools, les glycols ou les cétones	"
21. Maladies causées par les substances asphyxiantes: oxyde de carbone, cyanure d'hydrogène ou ses dérivés toxiques, hydrogène sulfuré	"
22. Atteinte auditive causée par le bruit	"
23. Maladies causées par les vibrations (affections des muscles, des tendons, des os, des articulations, des vaisseaux périphériques ou des nerfs périphériques)	"
24. Maladies causées par le travail dans l'air comprimé	"
25. Maladies causées par les radiations ionisantes	Tous travaux exposant à l'action des radiations ionisantes
26. Maladies de la peau causées par des agents physiques, chimiques ou biologiques non considérés sous d'autres rubriques	Tous travaux exposant au risque considéré
27. Epithéliomas primitifs de la peau causés par le goudron, le brai, le bitume, les huiles minérales, l'anthracène ou les composés, produits ou résidus de ces substances	"
28. Cancer pulmonaire ou mésothéliome causés par l'amiante	"
29. Maladies infectieuses ou parasitaires contractées dans une activité comportant un risque particulier de contamination	<i>a)</i> Travaux dans le domaine de la santé et travaux de laboratoires; <i>b)</i> travaux vétérinaires; <i>c)</i> travaux de manipulation d'animaux, de carcasses ou de débris d'animaux ou de marchandises susceptibles d'avoir été contaminées par des animaux ou des carcasses ou des débris d'animaux; <i>d)</i> autres travaux comportant un risque particulier de contamination.

TABLEAU II

## Paiements périodiques aux bénéficiaires types

Eventualité	Bénéficiaire type	Pourcentage
1. Incapacité temporaire de travail ou incapacité de travail se trouvant dans sa phase initiale	Homme ayant une épouse et deux enfants	60
2. Perte totale de la capacité de gain ou diminution correspondante de l'intégrité physique	Homme ayant une épouse et deux enfants	60
3. Décès du soutien de famille	Veuve ayant deux enfants	50

**ANNEXE**  
**Classification internationale type, par industrie,**  
**de toutes les branches d'activité économique (révision 4)\***

<b>Division</b>	<b>Description</b>
<b>Section A. Agriculture, sylviculture et pêche</b>	
01	Culture et production animale, chasse et activités de services connexes
02	Sylviculture et exploitation forestière
03	Pêche et aquaculture
<b>Section B. Activités extractives</b>	
05	Extraction de charbon et de lignite
06	Extraction de pétrole brut et de gaz naturel
07	Extraction de minerais métalliques
08	Autres activités extractives
09	Activités annexes de l'extraction
<b>Section C. Activités de fabrication</b>	
10	Fabrication de produits alimentaires et de boissons
11	Fabrication de boissons
12	Fabrication de produits à base de tabac
13	Fabrication de textiles
14	Fabrication d'articles d'habillement
15	Fabrication de cuir et d'articles de cuir
16	Production de bois et d'articles en bois et en liège (sauf fabrication de meubles); fabrication d'articles de vannerie et de sparterie
17	Fabrication de papier et d'articles en papier
18	Imprimerie et reproduction de supports enregistrés
19	Cokéfaction et fabrication de produits pétroliers raffinés
20	Fabrication de produits chimiques
21	Fabrication de préparations pharmaceutiques, de produits chimiques à usage médical et de produits d'herboristerie
22	Fabrication d'articles en caoutchouc et en matières plastiques
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
24	Fabrication de produits métallurgiques de base
25	Fabrication d'ouvrages en métaux (sauf machines et matériel)
26	Fabrication d'ordinateurs, d'articles électroniques et optiques
27	Fabrication de matériels électriques
28	Fabrication de machines et de matériel, n.c.a.
29	Construction de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
30	Fabrication d'autres matériels de transport
31	Fabrication de meubles
32	Autres activités de fabrication
33	Réparation et installation de machines et de matériel

\* Note: En accord avec les articles 19(7) et 20(5) de la convention, son Annexe d'origine a été mise à jour afin de refléter la version amendée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) Rev. 4, comme approuvée par la Commission de statistique du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en mars 2006 (Etudes statistiques, Série M No. 4/Rev. 4 – Publication complète sur <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isis-4.asp>).

<b>Division</b>	<b>Description</b>
<b>Section D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation</b>	
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation
<b>Section E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et activités de remise en état</b>	
36	Collecte et traitement des eaux, distribution d'eau
37	Réseau d'assainissement
38	Collecte des déchets, activités de traitement et d'évacuation; récupération des matières
39	Activités de remise en état et autres services de traitement des déchets
<b>Section F. Construction</b>	
41	Construction de bâtiments
42	Génie civil
43	Activités de construction spécialisées
<b>Section G. Commerce de gros et de détail, réparations de véhicules automobiles et de motocycles</b>	
45	Commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles
46	Commerce de gros à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
47	Commerce de détail à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
<b>Section H. Transport et entreposage</b>	
49	Transports terrestres, transport par conduites
50	Transports par eau
51	Transports aériens
52	Magasinage et activités annexes des transports
53	Activités de poste et de courrier
<b>Section I. Activités d'hébergement et de restauration</b>	
55	Hébergement
56	Activités de services de restauration et de consommation de boissons
<b>Section J. Information et communication</b>	
58	Activités d'édition
59	Activités de production de films cinématographiques et vidéo, de programmes de télévision, d'enregistrements sonores et d'édition musicale
60	Activités de programmation et de diffusion
61	Télécommunications
62	Programmation informatique; conseils et activités connexes
63	Activités de services d'information
<b>Section K. Activités financières et d'assurances</b>	
64	Activités de services financiers, à l'exception des assurances et des caisses de retraite
65	Activités d'assurances, réassurance et de caisses de retraite, à l'exception de la sécurité sociale obligatoire
66	Activités auxiliaires des services financiers et des assurances
<b>Section L. Activités immobilières</b>	
68	Activités immobilières
<b>Section M. Activités professionnelles, scientifiques et techniques</b>	
69	Activités juridiques et comptables
70	Activités de bureaux principaux; activités de conseils en matière de gestion
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités d'essais et d'analyses techniques

<b>Division</b>	<b>Description</b>
72	Recherche scientifique et développement
73	Publicité et études de marché
74	Autres activités professionnelles, scientifiques et techniques
75	Activités de services vétérinaires
<b>Section N. Activités de services administratifs et d'appui</b>	
77	Activités de location
78	Activités relatives à l'emploi
79	Activités des agences de voyages, voyagistes, services de réservation et activités connexes
80	Activités d'enquêtes et de sécurité
81	Activités des services concernant les bâtiments, architecture paysagère
82	Activités d'appui administratif, de secrétariat, et autres activités d'appui aux entreprises
<b>Section O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire</b>	
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire
<b>Section P. Education</b>	
85	Education
<b>Section Q. Santé et activités d'action sociale</b>	
86	Activités relatives à la santé
87	Activités de soins de santé dispensés en établissement
88	Activités d'action sociale sans hébergement
<b>Section R. Arts, spectacles et loisirs</b>	
90	Activités créatives, arts et spectacles
91	Activités des bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles
92	Activités de jeux de hasard et de pari
93	Activités sportives et de loisirs et activités récréatives
<b>Section S. Autres activités de services</b>	
94	Activités des organisations associatives
95	Activités de réparation d'ordinateurs et d'articles personnels et ménagers
96	Autres activités de services personnels
<b>Section T. Activités des ménages privés employant du personnel domestique; activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre</b>	
97	Activités des ménages privés employant du personnel domestique
98	Activités non différenciées de production de biens et de services des ménages privés pour usage propre
<b>Section U. Activités des organisations et organismes extra-territoriaux</b>	
99	Activités des organisations et organismes extra-territoriaux

## Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 48 <sup>e</sup> session CIT (8 juillet 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 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 les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964,

adopte, ce huitième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) le terme *à charge* vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits.

2. Tout Membre devrait étendre, au besoin par étapes, l'application de sa législation visant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles à toute catégorie de salariés qui, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, aurait été exclue de la protection assurée par cette convention.

3. (1) Tout Membre devrait assurer, conformément aux conditions prescrites, au besoin par étapes et, s'il y a lieu, par l'assurance volontaire, les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou des prestations analogues:

- a) aux membres de coopératives engagés dans la production ou dans la fourniture de services;
- b) à des catégories prescrites de travailleurs indépendants, notamment aux propriétaires de petites entreprises ou de petites exploitations agricoles et qui y consacrent leur activité;
- c) à certaines catégories de travailleurs non salariés comprenant:
  - i) les personnes qui reçoivent une formation ou une autre préparation, ou subissent un essai professionnel en vue d'occuper un emploi, y compris les étudiants;
  - ii) les membres des groupements volontaires chargés de combattre des désastres naturels, accomplissant des actes de sauvetage ou participant à des activités tendant au maintien de l'ordre et de la légalité;
  - iii) d'autres catégories de personnes, non visées ailleurs, qui exercent une activité d'intérêt public ou qui participent à des œuvres civiques ou bénévoles, telles que les personnes prêtant volontairement leur concours à un service public, à un service social, à un service hospitalier;
  - iv) les prisonniers et autres détenus exécutant un travail commandé ou approuvé par les autorités compétentes.

(2) Les ressources financières de l'assurance volontaire prévue pour les catégories visées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe ne devraient pas provenir des cotisations destinées à financer les régimes obligatoires des travailleurs salariés.

4. Les régimes spéciaux applicables aux gens de mer, y compris les marins pêcheurs, et aux agents de la fonction publique devraient assurer, en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, des prestations qui ne soient pas moins favorables que celles que prévoit la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

5. Tout Membre devrait, dans des conditions prescrites, considérer comme accidents du travail les accidents suivants:

- a) les accidents, quelle qu'en soit la cause, survenus durant les heures de travail sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, ou en tout autre endroit où le travailleur ne s'est trouvé qu'en raison de son travail;
- b) les accidents survenus dans des délais raisonnables avant et après les heures de travail, alors que l'intéressé transporte, nettoie, prépare, range, entretient, entrepose ou emballe ses instruments et ses vêtements de travail;
- c) les accidents survenus sur le trajet direct que le travailleur effectue entre son lieu de travail et:
  - i) soit sa résidence principale ou secondaire;
  - ii) soit le lieu où il prend normalement ses repas;
  - iii) soit le lieu où il reçoit normalement son salaire.

6. (1) Tout Membre devrait, dans des conditions prescrites, reconnaître comme maladies professionnelles les maladies dont il est connu qu'elles résultent de l'exposition, dans des procédés, activités ou occupations, à des substances ou à des dangers inhérents à ces procédés, activités et occupations.

(2) Le travailleur, sauf preuve du contraire, devrait bénéficier de la présomption que la maladie est d'origine professionnelle:

- a) s'il a été exposé au risque pendant une période minimum déterminée;
- b) s'il a présenté les symptômes de la maladie dans un délai déterminé après avoir quitté le dernier emploi à l'occasion duquel il pouvait être exposé au risque.

(3) Lors de l'établissement ou de la mise à jour des listes nationales de maladies professionnelles, les Membres devraient prendre particulièrement en considération toute liste de maladies professionnelles qui serait de temps à autre approuvée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

7. Lorsque la législation nationale contient une liste établissant une présomption d'origine professionnelle pour certaines maladies, il devrait être permis de prouver que d'autres maladies ou des maladies qui, figurant dans la liste, ne se manifesteraient pas dans les conditions sur lesquelles la présomption de leur origine professionnelle est fondée sont d'origine professionnelle.

8. Les prestations en espèces en cas d'incapacité de travail devraient être versées à partir du premier jour dans chaque cas de suspension de gain.

9. Le montant des prestations en espèces, en cas d'incapacité temporaire de travail, d'incapacité de travail se trouvant dans sa phase initiale, de perte totale de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou de diminution correspondante de l'intégrité physique, ne devrait pas être inférieur:

- a) soit aux deux tiers du gain de la victime; toutefois, un maximum pourrait être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte pour le calcul de la prestation;
- b) soit, quand ces prestations sont d'un taux uniforme, aux deux tiers du salaire moyen des ouvriers dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin.

10. (1) Les prestations en espèces allouées en cas de perte de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou de diminution correspondante de l'intégrité physique, devraient revêtir la forme d'un paiement périodique servi pendant toute la durée de ladite perte ou de ladite diminution, dans tous les cas où le degré de ladite perte ou de ladite diminution est de 25 pour cent au moins.

(2) En cas de perte de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou de diminution correspondante de l'intégrité physique, d'un degré inférieur à 25 pour cent, un versement unique pourrait être fait en lieu et place d'un paiement périodique. Le montant de ce versement unique devrait avoir un rapport équitable avec le montant du paiement périodique et ne devrait pas être inférieur à la totalité du paiement périodique qui aurait été fait sur une période de trois ans.

11. Des dispositions devraient être prises pour le remboursement, dans des limites raisonnables, du coût de l'assistance constante d'une tierce personne, lorsque l'état de la victime requiert une telle assistance; à défaut de telles dispositions, le paiement périodique devrait être majoré, soit d'un pourcentage, soit d'un montant prescrit.

12. Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle entraînent l'incapacité d'occuper un emploi ou une défiguration et que ces circonstances n'ont pas été entièrement prises en considération lors de l'évaluation de la perte subie par la victime, des prestations spéciales ou complémentaires devraient lui être accordées.

13. Lorsque le montant des paiements périodiques faits au conjoint survivant ainsi qu'aux enfants est inférieur au montant maximum prescrit, un paiement périodique devrait être fait aux catégories de personnes suivantes, lorsque ces personnes étaient à la charge du défunt:

- a) père et mère;
- b) frères et sœurs;
- c) petits-enfants.

14. Lorsqu'une limite maximum du total des prestations payables à tous les survivants est prescrite, ce maximum ne devrait pas être inférieur au montant des prestations en cas de perte totale de la capacité de gain, lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou de diminution correspondante de l'intégrité physique.

15. Les montants des paiements périodiques en cours visés aux paragraphes 2 et 3 de l'article 14 et au paragraphe 1 de l'article 18 de la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, devraient être périodiquement ajustés, compte tenu des variations du niveau général des gains ou du coût de la vie.

## Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	26 février 1921	Genève, 3 <sup>e</sup> session CIT (12 novembre 1921)	77 Dénoncée: 1

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 25 octobre 1921, en sa troisième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des travailleurs agricoles contre les accidents, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à étendre à tous les salariés agricoles le bénéfice des lois et règlements ayant pour objet d'indemniser les victimes d'accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail.

## 2.4 Prestations de chômage

### Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	17 octobre 1991	Genève, 75 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1988)	8

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<sup>er</sup> juin 1988, en sa soixante-quinzième session;

Soulignant l'importance du travail et de l'emploi productif dans toute société, en raison non seulement des ressources qu'ils créent pour la communauté mais des revenus qu'ils apportent aux travailleurs, du rôle social qu'ils leur confèrent et du sentiment de satisfaction personnelle qu'ils leur procurent;

Rappelant les normes internationales existantes dans le domaine de l'emploi et de la protection contre le chômage (convention et recommandation du chômage, 1934; recommandation sur le chômage (jeunes gens), 1935; recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944; convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; convention et recommandation sur la politique d'emploi, 1964; convention et recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; convention et recommandation sur l'administration du travail, 1978, et recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984);

Considérant l'étendue du chômage et du sous-emploi qui affectent divers pays du monde à tous les stades de développement, et notamment les problèmes des jeunes gens, dont un grand nombre est à la recherche d'un premier emploi;

Considérant que, depuis l'adoption des instruments internationaux concernant la protection contre le chômage mentionnés ci-dessus, il s'est produit dans la législation et la pratique de nombreux Membres d'importants développements qui rendent nécessaires la révision des normes existantes, notamment la convention du chômage, 1934, et l'adoption de nouvelles normes internationales relatives à la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, par tous moyens appropriés, y compris la sécurité sociale;

Notant que les dispositions relatives aux prestations de chômage de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, fixent un niveau de protection dépassé aujourd'hui par la plupart des régimes d'indemnisation existant dans les pays industrialisés et n'ont pas encore été complétées par des normes plus élevées, à la différence de celles relatives à d'autres prestations, mais que les principes sur lesquels repose cette convention demeurent valables et que ses normes peuvent encore constituer un objectif à atteindre par certains pays en développement en mesure d'instituer un régime d'indemnisation du chômage;

Reconnaissant que les politiques suscitant une croissance économique soutenue et non inflationniste, une réaction souple aux changements ainsi que la création et la promotion de toutes formes d'emploi productif et librement choisi, y compris les petites entreprises, les coopératives, le travail indépendant et les initiatives locales en faveur de l'emploi, même par la redistribution des ressources actuellement consacrées au financement d'activités d'assistance pure, au profit d'activités aptes à promouvoir l'emploi,



notamment l'orientation, la formation et la rééducation professionnelles, offrent la meilleure protection contre les effets néfastes du chômage involontaire, que néanmoins le chômage involontaire existe et qu'il importe en conséquence de faire en sorte que les systèmes de sécurité sociale apportent une aide à l'emploi et un soutien économique aux personnes qui sont au chômage pour des raisons involontaires;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de l'emploi et à la sécurité sociale, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session, en vue notamment de la révision de la convention du chômage, 1934;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

## Partie I. Dispositions générales

### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale.

### *Article 2*

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour coordonner son régime de protection contre le chômage et sa politique de l'emploi. A cette fin, il doit veiller à ce que son régime de protection contre le chômage et en particulier les modalités de l'indemnisation du chômage contribuent à la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, et n'aient pas pour effet de décourager les employeurs d'offrir, et les travailleurs de rechercher, un emploi productif.

### *Article 3*

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en application en consultation et en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément à la pratique nationale.

### *Article 4*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure de l'engagement résultant de cette ratification les dispositions de la partie VII.

2. Tout Membre ayant fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

### *Article 5*

1. Tout Membre peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, se réserver le bénéfice de deux au plus des dérogations temporaires prévues au paragraphe 4 de l'article 10, au paragraphe 3 de l'article 11, au paragraphe 2 de l'article 15, au paragraphe 2 de l'article 18, au paragraphe 4 de l'article 19, au paragraphe 2 de l'article 23, au paragraphe 2 de l'article 24 et au paragraphe 2 de l'article 25. Cette déclaration doit énoncer les raisons qui justifient ces dérogations.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, un Membre dont la portée limitée du système de sécurité sociale le justifie peut, par une déclaration accompagnant sa ratification,

se réserver le bénéfice des dérogations temporaires prévues au paragraphe 4 de l'article 10, au paragraphe 3 de l'article 11, au paragraphe 2 de l'article 15, au paragraphe 2 de l'article 18, au paragraphe 4 de l'article 19, au paragraphe 2 de l'article 23, au paragraphe 2 de l'article 24 et au paragraphe 2 de l'article 25. Cette déclaration doit énoncer les raisons qui justifient ces dérogations.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 ou du paragraphe 2 doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître, à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b) soit qu'il renonce, à partir d'une date déterminée, à se prévaloir de la dérogation en question.

4. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 ou du paragraphe 2 devra, selon l'objet de sa déclaration et lorsque les circonstances le permettront:

- a) couvrir l'éventualité de chômage partiel;
- b) augmenter le nombre des personnes protégées;
- c) majorer le montant des indemnités;
- d) réduire la durée du délai d'attente;
- e) étendre la durée de versement des indemnités;
- f) adapter les régimes légaux de sécurité sociale aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel;
- g) s'efforcer de garantir les soins médicaux aux bénéficiaires des indemnités de chômage et aux personnes à leur charge;
- h) s'efforcer de garantir la prise en considération des périodes au cours desquelles ces indemnités sont versées pour l'acquisition du droit aux prestations de sécurité sociale et, le cas échéant, pour le calcul des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants.

#### *Article 6*

1. Tout Membre doit garantir l'égalité de traitement à toutes les personnes protégées, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, la nationalité, l'origine ethnique ou sociale, l'invalidité ou l'âge.

2. Les dispositions du paragraphe 1 ne s'opposent pas à l'adoption de mesures spéciales qui sont justifiées par la situation de groupes déterminés, dans le cadre des régimes visés au paragraphe 2 de l'article 12, ou destinées à répondre aux besoins spécifiques de catégories de personnes qui rencontrent des problèmes particuliers sur le marché du travail, notamment des groupes désavantagés, ni à la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux entre Etats relatifs aux prestations de chômage sur une base de réciprocité.

## **Partie II. Promotion de l'emploi productif**

#### *Article 7*

Tout Membre doit formuler, comme objectif prioritaire, une politique visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, par tous moyens appropriés, y compris la sécurité sociale. Ces moyens devraient comprendre notamment les services de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

#### *Article 8*

1. Tout Membre doit s'efforcer d'établir, sous réserve de la législation et de la pratique nationales, des mesures spéciales pour promouvoir des possibilités additionnelles d'emploi et l'aide à l'emploi et faciliter l'emploi productif et librement choisi de catégories déterminées

de personnes désavantagées qui ont ou qui sont susceptibles d'avoir des difficultés à trouver un emploi durable, telles que les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les travailleurs migrants en situation régulière et les travailleurs affectés par des changements structureaux.

2. Tout Membre doit spécifier, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les catégories de personnes en faveur desquelles il s'engage à promouvoir des mesures d'emploi.

3. Tout Membre doit s'efforcer d'étendre progressivement la promotion de l'emploi productif à un nombre de catégories plus élevé que celui qui est couvert à l'origine.

#### *Article 9*

Les mesures visées par la présente partie doivent s'inspirer de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et de la recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.

### **Partie III. Eventualités couvertes**

#### *Article 10*

1. Les éventualités couvertes doivent comprendre, dans des conditions prescrites, le chômage complet défini comme la perte de gain due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable, compte dûment tenu des dispositions du paragraphe 2 de l'article 21, pour une personne capable de travailler, disponible pour le travail et effectivement en quête d'emploi.

2. Tout Membre doit s'efforcer d'étendre la protection de la convention, dans des conditions prescrites, aux éventualités suivantes:

- a) la perte de gain due au chômage partiel défini comme une réduction temporaire de la durée normale ou légale du travail;
- b) la suspension ou la réduction du gain due à une suspension temporaire de travail,

sans cessation de la relation de travail, notamment pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires.

3. Tout Membre doit en outre s'efforcer de prévoir le versement d'indemnités aux travailleurs à temps partiel qui sont effectivement en quête d'un emploi à plein temps. Le total des indemnités et des gains provenant de leur emploi à temps partiel peut être tel qu'il les incite à prendre un emploi à plein temps.

4. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la mise en œuvre des paragraphes 2 et 3 peut être différée.

### **Partie IV. Personnes protégées**

#### *Article 11*

1. Les personnes protégées doivent comprendre des catégories prescrites de salariés formant au total 85 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, y compris les agents de la fonction publique et les apprentis.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1, les agents de la fonction publique dont l'emploi est garanti par la législation nationale jusqu'à l'âge normal de la retraite peuvent être exclus de la protection.

3. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit, si le niveau de développement le justifie spécialement, des catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient vingt personnes au moins.

## Partie V. Méthodes de protection

### Article 12

1. Tout Membre peut déterminer la méthode ou les méthodes de protection par lesquelles il choisit de donner effet aux dispositions de la convention, qu'il s'agisse de régimes contributifs ou non contributifs, ou encore de la combinaison de tels régimes, à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la présente convention.

2. Toutefois, si la législation d'un Membre protège tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la protection accordée peut être limitée en fonction des ressources du bénéficiaire et de sa famille conformément aux dispositions de l'article 16.

## Partie VI. Indemnités à attribuer

### Article 13

Les prestations versées aux chômeurs sous forme de paiements périodiques peuvent être liées aux méthodes de protection.

### Article 14

Dans le cas de chômage complet, des indemnités doivent être versées sous forme de paiements périodiques calculés de manière à fournir au bénéficiaire une indemnisation partielle et transitoire de la perte de gain et à éviter en même temps des effets dissuasifs pour le travail et la création d'emplois.

### Article 15

1. Dans les cas de chômage complet et de suspension du gain due à une suspension temporaire de travail sans cessation de la relation de travail, si cette dernière éventualité est couverte, des indemnités doivent être versées sous forme de paiements périodiques calculés de la manière suivante:

- a) lorsque ces indemnités sont déterminées en rapport avec les cotisations versées par la personne protégée ou en son nom ou avec son gain antérieur, elles doivent être fixées à 50 pour cent au moins du gain antérieur dans la limite éventuelle de maximums d'indemnité ou de gain liés par exemple au salaire d'un ouvrier qualifié ou au salaire moyen des travailleurs dans la région considérée;
- b) lorsque ces indemnités sont déterminées sans rapport avec les cotisations ni avec le gain antérieur, elles doivent être fixées à 50 pour cent au moins du salaire minimal légal ou du salaire du manœuvre ordinaire, ou au montant minimal indispensable pour les dépenses essentielles, le montant le plus élevé devant être retenu.

2. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, le montant des indemnités doit être au moins égal:

- a) soit à 45 pour cent du gain antérieur;
- b) soit à 45 pour cent du salaire minimal légal ou du salaire du manœuvre ordinaire, sans que ce pourcentage puisse être inférieur au montant minimal indispensable pour les dépenses essentielles.

3. Si cela est approprié, les pourcentages spécifiés aux paragraphes 1 et 2 peuvent être atteints en comparant les paiements périodiques nets d'impôt et de cotisation avec le gain net d'impôt et de cotisation.

#### *Article 16*

Nonobstant les dispositions de l'article 15, les indemnités versées après la durée initiale spécifiée à l'alinéa *a*) du paragraphe 2 de l'article 19, ainsi que les indemnités versées par un Membre visé au paragraphe 2 de l'article 12, peuvent être fixées, compte tenu d'autres ressources dont disposent le bénéficiaire et sa famille au-delà d'une limite prescrite, selon un barème prescrit. En tout cas, ces indemnités, combinées avec toutes autres prestations auxquelles ils peuvent avoir droit, doivent leur garantir des conditions d'existence saines et convenables, selon les normes nationales.

#### *Article 17*

1. Si la législation d'un Membre subordonne le droit aux indemnités de chômage à l'accomplissement d'un stage, ce stage ne doit pas excéder la durée considérée comme nécessaire pour éviter les abus.

2. Tout Membre doit s'efforcer d'adapter le stage aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs saisonniers.

#### *Article 18*

1. Si la législation d'un Membre prévoit que les indemnités ne commencent à être versées en cas de chômage complet qu'à l'expiration d'un délai d'attente, la durée de ce délai ne doit pas dépasser sept jours.

2. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la durée du délai d'attente ne doit pas dépasser dix jours.

3. Lorsqu'il s'agit de travailleurs saisonniers, le délai d'attente prévu au paragraphe 1 peut être adapté aux conditions de leur activité professionnelle.

#### *Article 19*

1. Les indemnités attribuées en cas de chômage complet et de suspension du gain due à une suspension temporaire du travail sans cessation de la relation de travail doivent être versées pendant toute la durée de ces éventualités.

2. Toutefois, en cas de chômage complet:

*a*) la durée initiale de versement des indemnités visées à l'article 15 peut être limitée à vingt-six semaines par cas de chômage, ou à trente-neuf semaines au cours de toute période de vingt-quatre mois;

*b*) en cas de prolongation du chômage à l'expiration de cette période initiale d'indemnisation, la durée de versement des indemnités calculées éventuellement en fonction des ressources du bénéficiaire et de sa famille, conformément aux dispositions de l'article 16, peut être limitée à une période prescrite.

3. Si la législation d'un Membre prévoit que la durée initiale de versement des indemnités visées à l'article 15 est échelonnée selon la durée du stage, la moyenne des durées prévues pour le versement des indemnités doit atteindre au moins vingt-six semaines.

4. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la durée de versement des indemnités peut être limitée à treize semaines au cours d'une période de douze mois ou à une moyenne de treize semaines si la législation prévoit que la durée initiale du versement est échelonnée selon la durée du stage.

5. Dans le cas visé à l'alinéa *b*) du paragraphe 2, tout Membre doit s'efforcer d'accorder aux intéressés une aide complémentaire appropriée en vue de leur permettre de retrouver un emploi productif et librement choisi, notamment en recourant aux mesures spécifiées à la partie II.

6. La durée de versement des indemnités versées aux travailleurs saisonniers peut être adaptée aux conditions de leur activité professionnelle, sans préjudice des dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 2.

#### *Article 20*

Les indemnités auxquelles une personne protégée aurait eu droit dans les éventualités de chômage complet ou partiel, ou de suspension du gain due à une suspension temporaire de travail sans cessation de la relation de travail, peuvent être refusées, supprimées, suspendues ou réduites dans une mesure prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a délibérément contribué à son renvoi;
- c) lorsque, selon l'appréciation de l'autorité compétente, l'intéressé a quitté volontairement son emploi sans motif légitime;
- d) pendant la durée d'un conflit professionnel, lorsque l'intéressé a cessé le travail pour prendre part à ce conflit ou lorsqu'il est empêché de travailler en raison directe d'un arrêt du travail dû audit conflit;
- e) lorsque l'intéressé a essayé d'obtenir ou a obtenu frauduleusement les indemnités;
- f) lorsque l'intéressé a négligé, sans motif légitime, d'utiliser les services mis à sa disposition en matière de placement, d'orientation, de formation, de conversion professionnelles ou de réinsertion dans un emploi convenable;
- g) aussi longtemps que l'intéressé reçoit une autre prestation de maintien du revenu prévue par la législation du Membre concerné, à l'exception d'une prestation familiale, sous réserve que la partie des indemnités qui est suspendue ne dépasse pas l'autre prestation.

#### *Article 21*

1. Les indemnités auxquelles une personne protégée aurait eu droit en cas de chômage complet peuvent être refusées, supprimées, suspendues ou réduites, dans une mesure prescrite, lorsque l'intéressé refuse d'accepter un emploi convenable.

2. Dans l'appréciation du caractère convenable ou non d'un emploi, il doit être tenu compte notamment, dans des conditions prescrites et dans la mesure appropriée, de l'âge du chômeur, de son ancienneté dans sa profession antérieure, de l'expérience acquise, de la durée du chômage, de l'état du marché du travail, des répercussions de cet emploi sur la situation personnelle et familiale de l'intéressé et du fait que l'emploi est disponible en raison directe d'un arrêt du travail dû à un conflit professionnel en cours.

#### *Article 22*

Lorsqu'une personne protégée a reçu directement de son employeur ou de toute autre source, en vertu de la législation nationale ou d'une convention collective, une indemnité de départ ayant pour principale fonction de contribuer à compenser la perte de gain subie en cas de chômage complet:

- a) les indemnités de chômage auxquelles l'intéressé aurait droit peuvent être suspendues pendant une période correspondant à celle durant laquelle l'indemnité de départ permet de compenser la perte de gain subie; ou
- b) l'indemnité de départ peut être réduite d'un montant correspondant à la valeur convertie en un versement unique des indemnités de chômage auxquelles l'intéressé aurait droit pendant une période correspondant à celle durant laquelle l'indemnité de départ permet de compenser la perte de gain subie,

au choix de chaque Membre.

*Article 23*

1. Tout Membre dont la législation couvre les soins médicaux et en subordonne directement ou indirectement le droit à une condition d'activité professionnelle doit s'efforcer de garantir, dans des conditions prescrites, les soins médicaux aux bénéficiaires des indemnités de chômage, ainsi qu'aux personnes à leur charge.

2. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la mise en œuvre du paragraphe 1 peut être différée.

*Article 24*

1. Tout Membre doit, dans des conditions prescrites, s'efforcer de garantir aux bénéficiaires des indemnités de chômage la prise en considération des périodes au cours desquelles ces indemnités sont versées:

- a) pour l'acquisition du droit et, le cas échéant, le calcul des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
- b) pour l'acquisition du droit aux soins médicaux, aux indemnités de maladie et de maternité et aux prestations familiales, après la fin du chômage,

lorsque la législation du Membre considéré prévoit de telles prestations et en subordonne directement ou indirectement le droit à une condition d'activité professionnelle.

2. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la mise en œuvre du paragraphe 1 peut être différée.

*Article 25*

1. Tout Membre doit assurer l'adaptation des régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel dont la durée de travail ou les gains ne peuvent, dans des conditions prescrites, être considérés comme négligeables.

2. Lorsqu'une déclaration faite en vertu de l'article 5 est en vigueur, la mise en œuvre du paragraphe 1 peut être différée.

**Partie VII. Dispositions particulières aux nouveaux demandeurs d'emploi***Article 26*

1. Les Membres doivent prendre en considération le fait qu'il existe de nombreuses catégories de personnes en quête d'emploi qui n'ont jamais été reconnues comme chômeurs ou ont cessé de l'être, ou qui n'ont jamais appartenu à des régimes d'indemnisation du chômage ou ont cessé d'y appartenir. En conséquence, trois au moins des dix catégories de personnes suivantes, en quête d'emploi, doivent bénéficier de prestations sociales, dans des conditions et selon des modalités prescrites:

- a) les jeunes gens ayant terminé leur formation professionnelle;
- b) les jeunes gens ayant terminé leurs études;
- c) les jeunes gens libérés du service militaire obligatoire;
- d) toute personne à l'issue d'une période qu'elle a consacrée à l'éducation d'un enfant ou aux soins d'une personne malade, handicapée ou âgée;
- e) les personnes dont le conjoint est décédé, lorsqu'elles n'ont pas droit à une prestation de survivant;
- f) les personnes divorcées ou séparées;
- g) les détenus libérés;
- h) les adultes, y compris les invalides, ayant terminé une période de formation;

- i) les travailleurs migrants à leur retour dans leur pays d'origine, sous réserve de leurs droits acquis au titre de la législation de leur dernier pays de travail;
- j) les personnes ayant auparavant travaillé à leur compte.

2. Tout Membre doit spécifier, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les catégories de personnes visées au paragraphe 1 qu'il s'engage à protéger.

3. Tout Membre doit s'efforcer d'étendre progressivement la protection à un nombre de catégories de personnes plus élevé que celui qu'il a accepté à l'origine.

### **Partie VIII. Garanties juridiques, administratives et financières**

#### *Article 27*

1. En cas de refus, de suppression, de suspension, de réduction des indemnités ou de contestation sur leur montant, tout requérant doit avoir le droit de présenter une réclamation devant l'organisme qui administre le régime des prestations et d'exercer ultérieurement un recours devant un organe indépendant. Le requérant doit être informé par écrit des procédures applicables, lesquelles doivent être simples et rapides.

2. La procédure de recours doit permettre au requérant, conformément à la législation et à la pratique nationales, de se faire représenter ou assister par une personne qualifiée de son choix, par un délégué d'une organisation représentative de travailleurs ou par un délégué d'une organisation représentative des personnes protégées.

#### *Article 28*

Tout Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la convention.

#### *Article 29*

1. Lorsque l'administration est directement assurée par un département gouvernemental responsable devant un parlement, les représentants des personnes protégées et des employeurs doivent, dans des conditions prescrites, être associés à celle-ci à titre consultatif.

2. Lorsque l'administration n'est pas assurée par un département gouvernemental responsable devant un parlement:

- a) des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites;
- b) la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs;
- c) la législation peut aussi prévoir la participation de représentants des autorités publiques.

#### *Article 30*

Lorsque des subventions sont accordées par l'Etat ou le système de sécurité sociale en vue de sauvegarder des emplois, les Membres doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir l'affectation exclusive de ces subventions au but prévu et empêcher toute fraude ou tout abus de la part des bénéficiaires.

#### *Article 31*

La présente convention révisé la convention du chômage, 1934.



## Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 75 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1988)

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<sup>er</sup> juin 1988, en sa soixante-quinzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses dispositions relatives à la promotion de l'emploi et à la sécurité sociale, 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 la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

### I. Dispositions générales

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c) le terme *convention* signifie la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

### II. Promotion de l'emploi productif

2. La promotion du plein emploi productif et librement choisi par tous moyens appropriés, y compris par la sécurité sociale, devrait constituer un objectif prioritaire de la politique nationale. Ces moyens devraient comprendre notamment les services de l'emploi, ainsi que la formation et l'orientation professionnelles.

3. En période de crise économique, les politiques d'ajustement devraient comprendre, dans des conditions prescrites, des mesures visant à favoriser les initiatives qui entraînent la plus large utilisation de la main-d'œuvre.

4. Les Membres devraient, au titre d'aides à la mobilité professionnelle, s'efforcer d'accorder, dans des conditions prescrites et de la manière la plus appropriée, notamment:

- a) des allocations contribuant à la couverture des frais de déplacement et d'équipement nécessaires pour bénéficier des services prévus au paragraphe 2 ci-dessus;
- b) des allocations servies sous forme de paiements périodiques calculés conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention pendant une période de formation ou de conversion professionnelles prescrite.

5. Les Membres devraient en outre envisager, au titre d'aides à la mobilité géographique ou professionnelle, d'accorder, dans des conditions prescrites et de la manière la plus appropriée, notamment:

- a) des allocations temporaires dégressives destinées à compenser, le cas échéant, la réduction de rémunération résultant de leur réinsertion professionnelle;
- b) des allocations contribuant à la couverture des frais de voyage et de déménagement;
- c) des allocations de séparation;
- d) des indemnités de réinstallation.

6. Les Membres devraient assurer la coordination des régimes légaux et encourager la coordination des régimes privés de pensions, de manière à éliminer les entraves à la mobilité professionnelle.

7. Les Membres devraient offrir aux personnes protégées, dans des conditions prescrites, des facilités pour leur permettre d'accéder à des emplois temporaires rétribués, sans mettre en danger les emplois d'autres travailleurs, afin d'améliorer leurs propres chances de parvenir à un emploi productif et librement choisi.

8. Les Membres devraient, dans toute la mesure possible et dans des conditions prescrites, offrir aux chômeurs qui souhaitent créer leur propre entreprise ou s'engager dans une autre activité économique un soutien financier et des services consultatifs.

9. Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux et multilatéraux qui prévoient une assistance en faveur des travailleurs étrangers protégés par leur législation qui souhaitent retourner librement sur le territoire du Membre dont ils sont ressortissants ou sur lequel ils résidaient antérieurement. A défaut de tels accords, les Membres devraient accorder, en vertu de leur législation, une assistance financière aux travailleurs concernés.

10. Les Membres devraient, en accord, le cas échéant, avec les dispositions d'accords multilatéraux, investir les réserves éventuelles accumulées par les régimes légaux de pensions ou les fonds de prévoyance, et encourager l'investissement provenant de sources privées, y compris des régimes privés de pensions, de manière à promouvoir l'emploi dans le pays et non à le décourager, sous réserve des garanties nécessaires de sécurité et de rendement des placements effectués.

11. La mise en place progressive, dans les zones urbaines et rurales, de services communautaires, y compris les services de santé, financés par les cotisations de sécurité sociale, ou par d'autres sources, devrait servir à multiplier les emplois et à fournir une formation au personnel, tout en contribuant de manière concrète à la réalisation des objectifs nationaux en matière de promotion de l'emploi.

### III. Protection des chômeurs

12. En cas de chômage partiel et dans le cas visé au paragraphe 3 de l'article 10 de la convention, les indemnités devraient être versées dans des conditions prescrites sous forme de paiements périodiques compensant équitablement la perte de gain due au chômage. Ces indemnités pourraient être calculées en fonction de la réduction de la durée du travail subie par le chômeur, ou fixées à un montant tel que le total de l'indemnité et du gain tiré du travail à temps partiel soit compris entre le montant des gains antérieurs pour un travail à plein temps et le montant de l'indemnité de chômage complet, de manière à ne pas décourager le travail à temps partiel et le travail temporaire lorsque ces formes de travail peuvent favoriser le retour au travail à plein temps.

13. (1) Les pourcentages spécifiés à l'article 15 de la convention pour le calcul des indemnités devraient être atteints en prenant en considération le gain brut du bénéficiaire, avant impôt et cotisation de sécurité sociale.

(2) Si cela est approprié, ces pourcentages pourraient être atteints en comparant les paiements périodiques nets d'impôt et de cotisation avec le gain net d'impôt et de cotisation.

14. (1) Dans des conditions prescrites, la notion d'emploi convenable ne devrait pas s'appliquer à:

- a) un emploi comportant un changement de profession qui ne tiendrait pas compte des capacités, des qualifications, des aptitudes, de l'expérience professionnelle ou des possibilités de réadaptation de l'intéressé;
- b) un emploi comportant un transfert de résidence dans un lieu où il n'existerait pas de possibilités de logement appropriées;
- c) un emploi dont les conditions et la rémunération seraient sensiblement moins favorables que celles qui sont généralement accordées, au moment considéré, dans la profession et la région où l'emploi est offert;
- d) un emploi vacant en raison directe d'un arrêt du travail dû à un conflit professionnel en cours;
- e) un emploi tel que, pour une raison autre que celles qui sont visées aux alinéas a) à d) et compte tenu de toutes les circonstances d'espèce, notamment des responsabilités familiales de l'intéressé, le refus de cet emploi ne pourrait lui être raisonnablement reproché.

(2) Dans l'appréciation des critères définis aux alinéas a) à c) et e) du sous paragraphe précédent, il devrait être tenu compte, d'une manière générale, de l'âge du chômeur, de son ancienneté dans sa profession antérieure, de l'expérience acquise, de la durée du chômage, de l'état du marché du travail ainsi que des répercussions de cet emploi sur la situation personnelle et familiale de l'intéressé.

15. Si un chômeur a accepté de prendre temporairement, dans les limites d'une durée prescrite, un emploi qui ne saurait être considéré comme convenable, compte tenu des dispositions du paragraphe 14, ou un emploi à temps partiel dans le cas visé au paragraphe 3 de l'article 10 de la convention, le montant et la durée des indemnités de chômage versées à la fin de tels emplois ne devraient pas être affectés négativement par le montant des gains que le chômeur en a tirés.

16. Les Membres devraient s'efforcer d'étendre progressivement l'application de leur législation concernant l'indemnisation du chômage à tous les salariés. Toutefois, les agents de la fonction publique dont l'emploi est garanti par la législation nationale jusqu'à l'âge normal de la retraite pourraient être exclus de la protection.

17. Les Membres devraient s'efforcer de protéger les travailleurs qui éprouvent des difficultés au cours du délai d'attente.

18. Les dispositions suivantes devraient être applicables selon les cas aux catégories de personnes visées au paragraphe 1 de l'article 26 de la convention:

- a) en cas de chômage complet, les indemnités devraient pouvoir être calculées conformément aux dispositions de l'article 16 de la convention;
- b) le stage devrait être adapté ou supprimé, dans des conditions prescrites, pour certaines catégories de nouveaux demandeurs d'emploi;
- c) lorsque les indemnités sont accordées sans aucune condition de stage:
  - i) les délais d'attente devraient pouvoir être portés à une durée prescrite;
  - ii) les durées de versement des indemnités devraient pouvoir être limitées dans des conditions prescrites, nonobstant les dispositions du paragraphe 1 de l'article 19 de la convention.

19. Lorsque la durée de versement des indemnités est limitée par la législation nationale, elle devrait être prolongée, dans des conditions prescrites, jusqu'à l'âge d'admission à pension de vieillesse pour les chômeurs ayant atteint un âge prescrit précédant l'âge d'admission à pension de vieillesse.

20. Les Membres dont la législation couvre les soins médicaux et en subordonne directement ou indirectement le droit à une condition d'activité professionnelle devraient s'efforcer de garantir, dans des conditions prescrites, les soins médicaux aux chômeurs, y compris, si possible, ceux qui ne bénéficient pas d'indemnités de chômage, ainsi qu'aux personnes à leur charge.

21. Les Membres devraient, dans des conditions prescrites, s'efforcer de garantir aux bénéficiaires des indemnités de chômage la prise en considération des périodes au cours desquelles ces indemnités sont versées:

- a) pour l'acquisition du droit et, le cas échéant, le calcul des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
- b) pour l'acquisition du droit aux soins médicaux, aux indemnités de maladie et de maternité et aux prestations familiales, après la fin du chômage, lorsque la législation du Membre considéré prévoit de telles prestations et en subordonne directement ou indirectement le droit à une condition d'activité professionnelle.

22. Les Membres devraient s'efforcer d'adapter les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle aux conditions de l'activité professionnelle des travailleurs à temps partiel. L'adaptation requise, prévue à l'article 25 de la convention, devrait porter notamment, dans des conditions prescrites, sur:

- a) les durées minimales de travail et les montants minimaux de gains conditionnant le droit au bénéfice des régimes de base et des régimes complémentaires;
- b) les plafonds de calcul des cotisations;
- c) la durée de stage exigible pour l'ouverture du droit aux prestations;
- d) les modes de calcul des prestations en espèces et notamment des pensions en fonction des gains et de la durée de cotisation, d'assurance ou d'activité professionnelle;
- e) le droit à des prestations minimales et à des prestations forfaitaires, notamment les prestations familiales, non réduites.

23. Les Membres devraient chercher à promouvoir une véritable compréhension envers les difficultés des chômeurs, notamment ceux qui se trouvent au chômage depuis une longue durée, et leur besoin d'un revenu suffisant.

#### IV. Développement et perfectionnement des régimes de protection

24. Etant donné que le développement d'un régime de protection des chômeurs en est à ses débuts dans un certain nombre de Membres et que d'autres peuvent être amenés à envisager des modifications dans les régimes existants en fonction de l'évolution des besoins, des approches différentes peuvent être légitimement adoptées pour venir en aide aux chômeurs, et les Membres devraient accorder une haute priorité à un échange d'informations franc et complet sur les aides aux chômeurs.

25. Pour atteindre au moins les normes fixées par les dispositions de la partie IV (Prestations de chômage) de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, les Membres qui entendent développer leur régime de protection contre le chômage devraient s'inspirer, dans la mesure où il est possible et approprié, des dispositions suivantes.

26. (1) Les Membres devraient être conscients des difficultés techniques et administratives que comportent la planification et la mise en œuvre de mécanismes de sécurité sociale pour l'indemnisation du chômage. En vue d'introduire des formes d'indemnisation du chômage comportant des prestations de caractère non discrétionnaire, ils devraient chercher à réunir, dès que possible, les conditions suivantes:

- a) l'institution et le fonctionnement satisfaisant d'un service public gratuit de l'emploi doté d'un réseau de bureaux de placement et ayant acquis une capacité administrative suffisante pour recueillir et analyser les informations sur le marché de l'emploi, enregistrer les offres et les demandes d'emploi et pour vérifier objectivement le caractère involontaire du chômage des personnes concernées;
- b) un niveau raisonnable d'implantation et une expérience étendue de la gestion d'autres branches de la sécurité sociale jugées prioritaires sur les plans social et économique, tels que les soins de santé primaires et la réparation des accidents du travail.

(2) Les Membres devraient, à titre hautement prioritaire, s'efforcer de réunir les conditions énoncées au sous-paragraphe 1 ci-dessus en favorisant un niveau suffisamment élevé d'emploi stable offrant des salaires et des conditions de travail adéquats, notamment par des mesures nécessaires et appropriées, telles que l'orientation professionnelle et la formation, pour faciliter la correspondance volontaire des qualifications avec les emplois vacants sur le marché du travail.

(3) Les services de coopération et les conseils techniques du Bureau international du Travail devraient continuer à être mis à profit pour soutenir toute initiative prise par les Membres en ce domaine, faute d'une expertise nationale suffisante.

(4) Lorsque les conditions visées au sous-paragraphe 1 sont réunies, les Membres devraient, aussi rapidement que leurs ressources le permettent et, s'il est nécessaire, par étapes, instituer des régimes de protection de chômeurs, et notamment des mécanismes de sécurité sociale pour l'indemnisation du chômage.

27. Lorsque les conditions visées au sous-paragraphe 1 du paragraphe 26 ne sont pas réunies, les Membres devraient accorder la priorité à des mesures spéciales d'aide aux chômeurs les plus nécessiteux, en fonction des ressources disponibles et selon les conditions propres à chaque pays.

28. Les Membres ayant institué un fonds national de prévoyance pourraient examiner la possibilité d'autoriser, au profit des titulaires de compte dont les gains sont interrompus par un chômage de longue durée et dont la situation familiale est précaire, le versement de prestations périodiques en espèces pour faire face à leurs besoins essentiels. Ces prestations pourraient être limitées dans leur montant et dans leur durée en fonction des circonstances, et notamment du solde du compte.

29. Les Membres pourraient également encourager la constitution par les organisations d'employeurs et de travailleurs de fonds de secours d'entreprise ou interentreprises. Cette méthode pourrait être mise à profit dans les entreprises et les secteurs d'activité jouissant d'une capacité économique suffisante.

30. Les Membres dont la législation met à la charge des employeurs le versement d'indemnités de fin de service aux travailleurs qui ont perdu leur emploi devraient envisager la mise en commun de la responsabilité des employeurs par la création de fonds alimentés par des cotisations de ceux-ci, afin de garantir le versement de ces indemnités aux travailleurs intéressés.

### 3. Sécurité sociale des travailleurs migrants

#### Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	25 avril 1964	Genève, 46 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1962)	38 Dénoncée: 1

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 1962, en sa quarante-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de traitement des  
nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, 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-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962:

#### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme **prestations** vise toutes prestations, pensions, rentes et allocations, y compris tous suppléments ou majorations éventuels;
- c) les termes **prestations accordées au titre de régimes transitoires** désignent, soit les prestations accordées aux personnes ayant dépassé un certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation applicable, soit les prestations accordées, à titre transitoire, en considération d'événements survenus ou de périodes accomplies hors des limites actuelles du territoire d'un Membre;
- d) les termes **allocations au décès** désignent toute somme versée en une seule fois en cas de décès;
- e) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle;
- f) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale, au sens de l'alinéa a) ci-dessus;
- g) le terme **réfugié** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés;
- h) le terme **apatride** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides.

#### *Article 2*

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention en ce qui concerne l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale suivantes, pour lesquelles il possède une législation effectivement appliquée sur son territoire à ses propres ressortissants:

- a) les soins médicaux;
- b) les indemnités de maladie;
- c) les prestations de maternité;

- d) les prestations d'invalidité;
- e) les prestations de vieillesse;
- f) les prestations de survivants;
- g) les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- h) les prestations de chômage;
- i) les prestations aux familles.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit appliquer les dispositions de ladite convention en ce qui concerne la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il a accepté les obligations de la convention.

3. Tout Membre doit spécifier dans sa ratification la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il accepte les obligations de la présente convention.

4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention en ce qui concerne l'une des branches de sécurité sociale qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification, ou plusieurs d'entre elles.

5. Les engagements prévus au paragraphe précédent seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

6. Aux fins de l'application de la présente convention, tout Membre qui en accepte les obligations en ce qui concerne une branche quelconque de sécurité sociale doit, le cas échéant, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail les prestations prévues par sa législation qu'il considère comme:

- a) des prestations autres que celles dont l'octroi dépend, soit d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, soit d'une condition de stage professionnel;
- b) des prestations accordées au titre de régimes transitoires.

7. La notification prévue au paragraphe précédent doit être effectuée au moment de la ratification ou de la notification prévue au paragraphe 4 du présent article et, en ce qui concerne toute législation adoptée ultérieurement, dans un délai de trois mois à dater de l'adoption de celle-ci.

#### *Article 3*

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit accorder, sur son territoire, aux ressortissants de tout autre Membre pour lequel ladite convention est également en vigueur, l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants au regard de sa législation, tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations, dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle il a accepté les obligations de la convention.

2. En ce qui concerne les prestations de survivants, cette égalité de traitement doit en outre être accordée aux survivants des ressortissants d'un Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, sans égard à la nationalité desdits survivants.

3. Toutefois, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, un Membre peut déroger aux dispositions des paragraphes précédents du présent article, à l'égard des ressortissants de tout autre Membre qui, bien qu'il possède une législation relative à cette branche, n'accorde pas, dans ladite branche, l'égalité de traitement aux ressortissants du premier Membre.

#### *Article 4*

1. En ce qui concerne le bénéfice des prestations, l'égalité de traitement doit être assurée sans condition de résidence. Toutefois, elle peut être subordonnée à une condition de résidence, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, à l'égard des

ressortissants de tout Membre dont la législation subordonne l'octroi des prestations de la même branche à une condition de résidence sur son territoire.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le bénéfice des prestations visées au paragraphe 6 a) de l'article 2 – à l'exclusion des soins médicaux, des indemnités de maladie, des prestations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et des prestations aux familles – peut être subordonné à la condition que le bénéficiaire ait résidé sur le territoire du Membre en vertu de la législation duquel la prestation est due ou, s'il s'agit de prestations de survivants, que le défunt y ait résidé pendant une durée qui ne peut, selon le cas, être fixée à plus de:

- a) six mois, immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations de maternité et les prestations de chômage;
- b) cinq années consécutives, immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations d'invalidité, ou avant le décès, en ce qui concerne les prestations de survivants;
- c) dix années après l'âge de dix-huit ans – dont cinq années consécutives peuvent être exigées immédiatement avant la demande de prestation – en ce qui concerne les prestations de vieillesse.

3. Des dispositions particulières peuvent être prescrites en ce qui concerne les prestations accordées au titre de régimes transitoires.

4. Les dispositions requises pour éviter le cumul de prestations seront réglées, en tant que de besoin, par des arrangements particuliers pris entre les Membres intéressés.

#### *Article 5*

1. En plus des dispositions de l'article 4, tout Membre qui a accepté les obligations de la présente convention, pour l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale dont il s'agit au présent paragraphe, doit assurer, à ses propres ressortissants et aux ressortissants de tout autre Membre ayant accepté les obligations de ladite convention pour une branche correspondante, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, des prestations de vieillesse, des prestations de survivants et des allocations au décès, ainsi que le service des rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, sous réserve des mesures à prendre à cet effet, en tant que de besoin, conformément aux dispositions de l'article 8.

2. Toutefois, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants du type visé au paragraphe 6 a) de l'article 2 peut être subordonné à la participation des Membres intéressés au système de conservation des droits prévu à l'article 7.

3. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux prestations accordées au titre de régimes transitoires.

#### *Article 6*

En plus des dispositions de l'article 4, tout Membre qui a accepté les dispositions de la présente convention pour les prestations aux familles devra garantir le bénéfice des allocations familiales à ses propres ressortissants et aux ressortissants de tous autres Membres ayant accepté les obligations de ladite convention pour la même branche, en ce qui concerne les enfants qui résident sur le territoire de l'un de ces Membres, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

#### *Article 7*

1. Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur devront, sous réserve de conditions à arrêter d'un commun accord entre les Membres intéressés conformément aux dispositions de l'article 8, s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, reconnu en application de leur législation aux ressortissants des Membres pour lesquels ladite convention est en vigueur, au regard de toutes les

branches de sécurité sociale pour lesquelles les Membres considérés auront accepté les obligations de la convention.

2. Ce système devra prévoir notamment la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence et des périodes assimilées pour l'ouverture, le maintien ou le recouvrement des droits, ainsi que pour le calcul des prestations.

3. Les charges des prestations d'invalidité, des prestations de vieillesse et des prestations de survivants ainsi liquidées devront être, soit réparties entre les Membres intéressés, soit supportées par le Membre sur le territoire duquel les bénéficiaires résident, selon des modalités à déterminer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

#### *Article 8*

Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur pourront satisfaire à leurs obligations résultant des dispositions des articles 5 et 7, soit par la ratification de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, soit par l'application entre eux des dispositions de cette convention, en vertu d'un accord mutuel, soit au moyen de tout instrument multilatéral ou bilatéral garantissant l'exécution desdites obligations.

#### *Article 9*

Les Membres peuvent déroger à la présente convention par voie d'arrangements particuliers, sans affecter les droits et obligations des autres Membres et sous réserve de régler la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition dans des conditions qui, dans l'ensemble, soient au moins aussi favorables que celles prévues par ladite convention.

#### *Article 10*

1. Les dispositions de la présente convention sont applicables aux réfugiés et aux apatrides sans condition de réciprocité.

2. La présente convention ne s'applique pas aux régimes spéciaux des fonctionnaires, ni aux régimes spéciaux des victimes de guerre, ni à l'assistance publique.

3. La présente convention n'oblige aucun Membre à appliquer ses dispositions aux personnes qui, en vertu d'instruments internationaux, sont exemptées de l'application des dispositions de sa législation nationale de sécurité sociale.

#### *Article 11*

Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur doivent se prêter mutuellement, à titre gratuit, l'assistance administrative requise en vue de faciliter l'application de ladite convention, ainsi que l'exécution de leurs législations de sécurité sociale respectives.

#### *Article 12*

1. La présente convention ne s'applique pas aux prestations dues avant l'entrée en vigueur, pour le Membre intéressé, des dispositions de la convention en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle lesdites prestations sont dues.

2. La mesure dans laquelle la convention s'applique à des prestations dues après l'entrée en vigueur, pour le Membre intéressé, de ces dispositions en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle ces prestations sont dues, pour des éventualités survenues avant ladite entrée en vigueur, sera déterminée par voie d'instruments multilatéraux ou bilatéraux ou, à défaut, par la législation du Membre intéressé.

#### *Article 13*

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



## Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 septembre 1986	Genève, 68 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1982)	4

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;

Rappelant les principes consacrés par la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, qui visent, outre l'égalité de traitement elle-même, la conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis;

Considérant en outre qu'il est nécessaire de préciser l'application des principes de conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis pour l'ensemble des branches de sécurité sociale couvertes par la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (révision de la convention no 48), 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 et unième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982.

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **Membre** désigne tout Membre de l'Organisation internationale du Travail lié par cette convention;
- b) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- c) l'expression **Membre compétent** désigne le Membre au titre de la législation duquel l'intéressé peut faire valoir un droit à prestations;
- d) le terme **institution** désigne l'organisme ou l'autorité directement chargés d'appliquer tout ou partie de la législation d'un Membre;
- e) le terme **réfugié** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et au paragraphe 2 de l'article premier du Protocole relatif au statut des réfugiés du 31 janvier 1967;
- f) le terme **apatride** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides;
- g) l'expression **membres de famille** désigne les personnes définies ou admises comme membres de la famille, ou désignées comme membres du ménage, par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées ou servies, selon le cas, ou encore les personnes déterminées d'un commun accord entre les Membres intéressés; toutefois, si cette législation ne considère comme membres de la famille ou du ménage que les personnes vivant

sous le toit de l'intéressé, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit sont principalement à la charge de l'intéressé;

- b) le terme *survivants* désigne les personnes définies ou admises comme survivants par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées; toutefois, si cette législation ne considère comme survivants que les personnes qui vivaient sous le toit du défunt, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit étaient principalement à la charge du défunt;
- i) le terme *résidence* désigne la résidence habituelle;
- j) le terme *séjour* désigne le séjour temporaire;
- k) l'expression *périodes d'assurance* désigne les périodes de cotisation, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, telles qu'elles sont définies ou admises comme périodes d'assurance par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant à des périodes d'assurance;
- l) les expressions *périodes d'emploi* et *périodes d'activité professionnelle* désignent les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant respectivement à des périodes d'emploi et à des périodes d'activité professionnelle;
- m) l'expression *périodes de résidence* désigne les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies;
- n) l'expression *à caractère non contributif* s'applique aux prestations dont l'octroi ne dépend ni d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ni d'une condition de stage professionnel, ainsi qu'aux régimes qui accordent exclusivement de telles prestations;
- o) l'expression *prestations accordées au titre de régimes transitoires* désigne soit les prestations accordées aux personnes qui ont dépassé un certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation applicable, soit les prestations accordées, à titre transitoire, en considération d'événements survenus ou de périodes accomplies hors des limites actuelles du territoire d'un Membre.

#### Article 2

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 et du paragraphe 3, alinéa a), de l'article 4, la présente convention s'applique à toute branche de sécurité sociale pour laquelle un Membre possède une législation en vigueur, en ce qui concerne:

- a) les soins médicaux;
- b) les indemnités de maladie;
- c) les prestations de maternité;
- d) les prestations d'invalidité;
- e) les prestations de vieillesse;
- f) les prestations de survivants;
- g) les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle;
- h) les prestations de chômage;
- i) les prestations familiales.

2. La présente convention s'applique aux prestations de réadaptation prévues par une législation concernant l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale visées au paragraphe 1 du présent article.

3. La présente convention s'applique aux régimes généraux et aux régimes spéciaux de sécurité sociale, à caractère contributif ou non contributif, ainsi qu'aux régimes légaux relatifs aux obligations de l'employeur concernant toute branche de sécurité sociale visée au paragraphe 1 du présent article.

4. La présente convention ne s'applique pas aux régimes spéciaux des fonctionnaires, ni aux régimes spéciaux des victimes de guerre, ni à l'assistance sociale et médicale.

#### *Article 3*

1. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 et du paragraphe 3, alinéa *b*), de l'article 4 et du paragraphe 1 de l'article 9, la présente convention s'applique aux personnes qui sont ou ont été soumises à la législation de l'un ou de plusieurs des Membres, ainsi qu'aux membres de leur famille et à leurs survivants, dans tous les cas où le système international de conservation des droits établi par cette convention impose de tenir compte de la législation d'un Membre autre que celui sur le territoire duquel résident ou séjournent les intéressés.

2. La présente convention n'oblige aucun Membre à appliquer ses dispositions aux personnes qui, en vertu d'instruments internationaux, sont exemptées de l'application des dispositions de sa législation.

#### *Article 4*

1. Les Membres pourront satisfaire à leurs obligations résultant des dispositions des parties II à VI de la présente convention au moyen de tous instruments bilatéraux ou multilatéraux garantissant l'exécution de ces obligations, dans des conditions à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, les dispositions du paragraphe 4 de l'article 7, des paragraphes 2 et 3 de l'article 8, des paragraphes 1 et 4 de l'article 9, de l'article 11, de l'article 12, de l'article 14 et du paragraphe 3 de l'article 18 de la présente convention seront directement applicables par tout Membre, dès l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

3. Les instruments visés au paragraphe 1 du présent article détermineront notamment:

- a) les branches de sécurité sociale auxquelles ils seront applicables, compte tenu de la condition de réciprocité visée aux articles 6 et 10 de la présente convention, ces branches devant comprendre au moins les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, les rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, y compris les allocations au décès, ainsi que, sous réserve des dispositions du paragraphe 1 de l'article 10, les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès, pour les Membres qui possèdent une législation en vigueur relative auxdites branches;
- b) les catégories de personnes admises à en bénéficier, ces catégories devant comprendre au moins les travailleurs salariés – y compris, le cas échéant, les frontaliers et les saisonniers – ainsi que les membres de leur famille et leurs survivants, qui sont des ressortissants de l'un des Membres intéressés, ou bien des réfugiés ou des apatrides résidant sur le territoire de l'un de ces Membres;
- c) les modalités de remboursement des prestations servies et d'autres frais supportés par l'institution d'un Membre pour le compte de l'institution d'un autre Membre, sauf renonciation à remboursement;
- d) les règles destinées à éviter le cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations.

## **Partie II. Législation applicable**

#### *Article 5*

1. En ce qui concerne les personnes auxquelles s'applique la présente convention, la législation applicable est déterminée d'un commun accord entre les Membres intéressés, en vue d'éviter les conflits de lois et les conséquences indésirables qui pourraient en résulter pour les

parties concernées, soit par défaut de protection, soit par suite d'un cumul indu de cotisations ou autres contributions et de prestations, conformément aux règles suivantes:

- a) les travailleurs salariés qui occupent habituellement un emploi sur le territoire d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui les emploie a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Membre;
- b) les travailleurs indépendants qui exercent habituellement une activité professionnelle sur le territoire d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre;
- c) les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants qui naviguent à bord d'un navire battant pavillon d'un Membre sont soumis à la législation de ce Membre, même s'ils résident sur le territoire d'un autre Membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui les emploie a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Membre;
- d) les personnes qui n'appartiennent pas à la population économiquement active sont soumises à la législation du Membre sur le territoire duquel elles résident, pour autant qu'elles ne soient pas déjà protégées en vertu des alinéas a) à c) précédents du présent paragraphe.

2. Nonobstant les règles énoncées aux alinéas a) à c) du paragraphe 1 du présent article, les Membres intéressés pourront convenir que certaines catégories de personnes, notamment les travailleurs indépendants, sont soumises à la législation du Membre sur le territoire duquel elles résident.

3. Les Membres intéressés pourront déterminer d'un commun accord d'autres exceptions aux règles énoncées au paragraphe 1 du présent article, dans l'intérêt des personnes concernées.

### Partie III. Conservation des droits en cours d'acquisition

#### *Article 6*

Sous réserve des dispositions du paragraphe 3, alinéa a), de l'article 4 de la présente convention, tout Membre doit s'efforcer de participer à un système de conservation des droits en cours d'acquisition avec tout autre Membre intéressé dans toute branche de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de l'article 2 de la présente convention et pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, en faveur des personnes soumises successivement ou alternativement aux législations desdits Membres.

#### *Article 7*

1. Le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention doit prévoir, dans la mesure nécessaire, la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, selon le cas, accomplies sous les législations des Membres en cause, en vue:

- a) de l'admission à l'assurance volontaire ou facultative continuée, dans les cas appropriés;
- b) de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits et, le cas échéant, du calcul des prestations.

2. Les périodes accomplies simultanément sous les législations de deux ou plusieurs Membres ne doivent être prises en compte qu'une fois.

3. Les Membres intéressés détermineront d'un commun accord, en tant que de besoin, les modalités particulières de totalisation des périodes de nature différente et des périodes permettant d'ouvrir droit aux prestations des régimes spéciaux.

4. Si une personne a accompli des périodes sous les législations de trois ou plusieurs Membres qui sont liés par différents instruments bilatéraux ou multilatéraux, ces périodes

doivent être totalisées, dans la mesure nécessaire, conformément aux dispositions de ces instruments, par tout Membre simultanément lié par deux ou plusieurs des instruments en cause, en vue de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits aux prestations.

#### *Article 8*

1. En outre, le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention doit déterminer les formules d'octroi:

- a) des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
- b) des rentes de maladie professionnelle,

ainsi que la répartition éventuelle des charges afférentes.

2. Dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 7 de la présente convention, tout membre simultanément lié par deux ou plusieurs des instruments en cause applique les dispositions de ces instruments pour le calcul des prestations auxquelles un droit est ouvert au titre de sa législation, compte tenu de la totalisation des périodes accomplies sous les législations des Membres en cause.

3. Si, en application des dispositions du paragraphe 2 du présent article, un Membre doit accorder des prestations de même nature à une même personne en vertu de deux ou plusieurs instrument bilatéraux ou multilatéraux, ce Membre n'est tenu de servir que la prestation la plus favorable à l'intéressé, telle qu'elle est déterminée lors de la liquidation initiale de ces prestations.

4. Toutefois, nonobstant les dispositions du paragraphe 2 du présent article, les Membres intéressés pourront, en tant que de besoin, convenir de dispositions complémentaires pour le calcul des prestations visées à ce paragraphe.

### **Partie IV. Conservation des droits acquis et service des prestations à l'étranger**

#### *Article 9*

1. Tout Membre doit garantir le service des prestations en espèces d'invalidité, de vieillesse et de survivants, de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que des allocations au décès, auxquelles le droit est acquis en vertu de sa législation, aux bénéficiaires qui sont des ressortissants d'un Membre, des réfugiés ou des apatrides, quel que soit le lieu de leur résidence, sous réserve des mesures à prendre à cet effet, en tant que de besoin, d'un commun accord entre les Membres ou avec les Etats intéressés.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article, les Membres intéressés participant au système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention pourront convenir de garantir le service des prestations visées à ce paragraphe aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux prévus au paragraphe 1 de l'article 4 de la présente convention.

3. En outre, s'il s'agit de prestations à caractère non contributif, les Membres intéressés détermineront d'un commun accord les conditions dans lesquelles le service de ces prestations sera garanti aux bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, nonobstant les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

4. Les dispositions des paragraphes précédents du présent article peuvent ne pas s'appliquer:

- a) aux prestations spéciales à caractère non contributif accordées à titre de secours ou en considération d'une situation de besoin;
- b) aux prestations accordées au titre de régimes transitoires.

*Article 10*

1. En outre, les Membres intéressés doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis au titre de leur législation, compte tenu des dispositions de la partie III de la présente convention, dans toute branche de sécurité sociale, pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, concernant les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité et les prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle, autres que les rentes et les allocations au décès. Ce système doit garantir le bénéfice de telles prestations aux personnes qui résident ou séjournent sur le territoire de l'un de ces Membres autre que le Membre compétent, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

2. A défaut d'être établie par une législation en vigueur, la réciprocité exigée au paragraphe 1 du présent article peut résulter des mesures prises par un Membre pour garantir le bénéfice de prestations correspondant aux prestations prévues par la législation d'un autre Membre, sous réserve de l'accord de ce Membre.

3. Les Membres intéressés doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis au titre de leur législation, compte tenu des dispositions de la partie III de la présente convention, dans toute branche de sécurité sociale, pour laquelle chacun de ces Membres possède une législation en vigueur, concernant les prestations de chômage, les prestations familiales et, nonobstant les dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention et du paragraphe 1 du présent article, les prestations de réadaptation. Ce système doit garantir le bénéfice de telles prestations aux personnes qui résident sur le territoire de l'un de ces Membres autre que le Membre compétent, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

*Article 11*

Les règles de revalorisation prévues par la législation d'un Membre sont applicables aux prestations dues au titre de cette législation en vertu des dispositions de la présente convention.

**M****Partie V. Entraide administrative et assistance aux personnes auxquelles s'applique la présente convention***Article 12*

1. Les autorités et institutions des Membres se prêtent mutuellement assistance, en vue de faciliter l'application des dispositions de la présente convention et de leur législation respective.

2. L'entraide administrative de ces autorités et institutions est en principe gratuite. Toutefois, les Membres peuvent convenir du remboursement de certains frais.

3. Les autorités, institutions et juridictions d'un Membre ne peuvent rejeter les requêtes ou autres documents qui leur sont adressés du fait qu'ils sont rédigés dans une langue officielle d'un autre Membre.

*Article 13*

1. Si le requérant réside sur le territoire d'un Membre autre que le Membre compétent, il peut présenter valablement sa demande à l'institution du lieu de sa résidence qui saisit l'institution ou les institutions compétentes mentionnées dans la demande.

2. Les demandes, déclarations ou recours qui auraient dû être introduits, selon la législation d'un Membre, dans un délai déterminé auprès d'une autorité, institution ou juridiction de ce Membre, sont recevables s'ils sont introduits dans le même délai auprès d'une autorité, institution ou juridiction d'un autre Membre sur le territoire duquel le requérant réside. En ce cas, l'autorité, l'institution ou la juridiction ainsi saisie transmet sans délai ces demandes, déclarations ou recours à l'autorité, à l'institution ou à la juridiction compétente du premier Membre.

La date à laquelle ces demandes, déclarations ou recours ont été introduits auprès d'une autorité, institution ou juridiction du second Membre est considérée comme la date d'introduction auprès de l'autorité, de l'institution ou de la juridiction compétente pour en connaître.

3. Les prestations dues par un Membre à un bénéficiaire qui réside ou séjourne sur le territoire d'un autre Membre peuvent être servies soit directement par l'institution débitrice, soit par l'intermédiaire d'une institution désignée par ce Membre, au lieu où le bénéficiaire réside ou séjourne, sous réserve de l'accord des Membres en cause.

#### *Article 14*

Tout Membre doit favoriser le développement de services sociaux destinés à assister les personnes auxquelles s'applique la présente convention, notamment les travailleurs migrants, dans leurs relations avec ses autorités, institutions et juridictions, en particulier pour faciliter leur admission au bénéfice des prestations et l'exercice éventuel de leurs droits de recours, ainsi que pour promouvoir l'amélioration de leur condition personnelle et familiale.

### **Partie VI. Dispositions diverses**

#### *Article 15*

Sauf en ce qui concerne les prestations d'invalidité, de vieillesse, de survivants et de maladie professionnelle dont la charge est répartie entre deux ou plusieurs Membres, la présente convention ne peut conférer ni maintenir le droit de bénéficier de plusieurs prestations de même nature se rapportant à une même période d'assurance obligatoire, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence.

#### *Article 16*

1. Les prestations servies et autres frais supportés par l'institution d'un Membre pour le compte de l'institution d'un autre Membre donnent lieu, sauf renonciation, à remboursement, selon les modalités déterminées d'un commun accord entre ces Membres.

2. Les transferts de sommes résultant de l'application de la présente convention sont effectués, en tant que de besoin, conformément aux accords en vigueur entre les Membres intéressés au moment du transfert. A défaut, les mesures nécessaires seront prises d'un commun accord entre eux.

#### *Article 17*

1. Les Membres peuvent déroger aux dispositions de la présente convention par voie d'arrangements particuliers, dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux conclus par deux ou plusieurs d'entre eux, à condition de ne pas affecter les droits et obligations des autres Membres et de régler la conservation des droits selon des dispositions qui, dans l'ensemble, soient au moins aussi favorables que celles qui sont prévues par la présente convention.

2. Un Membre est censé satisfaire aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 de la présente convention:

- a) lorsque, à la date de sa ratification, il garantit le service des prestations en cause selon un montant appréciable, prescrit en vertu de sa législation, à tous les bénéficiaires, sans égard à leur nationalité et quel que soit le lieu de leur résidence, et
- b) lorsqu'il donne effet auxdites dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 et de l'article 11 dans le cadre des instruments bilatéraux ou multilatéraux visés au paragraphe 1 de l'article 4 de la présente convention.

3. Tout Membre qui s'est prévalu des dispositions du paragraphe 2 du présent article doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître:

- a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b) soit qu'il renonce à partir d'une date déterminée à se prévaloir des dispositions dudit paragraphe.

## Partie VII. Dispositions transitoires et finales

### *Article 18*

1. La présente convention n'ouvre aucun droit à prestations pour une période antérieure à son entrée en vigueur pour les Membres intéressés.

2. Pour l'application des dispositions de la présente convention, toute période d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence accomplie sous la législation d'un Membre, avant l'entrée en vigueur du système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention pour les Membres intéressés, doit être prise en considération pour déterminer si des droits sont susceptibles d'être ouverts conformément à ce système, dès son entrée en vigueur, sous réserve de dispositions particulières à convenir, en tant que de besoin, entre les Membres intéressés.

3. Toute prestation visée au paragraphe 1 de l'article 9 de la présente convention, qui n'a pas été liquidée ou qui a été suspendue à cause de la résidence de l'intéressé sur le territoire d'un Etat autre que le Membre compétent, sera liquidée ou rétablie, à la demande de l'intéressé, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour ce dernier Membre, ou de la date de son entrée en vigueur pour le Membre dont l'intéressé est ressortissant – la plus récente de ces deux dates étant prise en considération – sauf si l'intéressé a obtenu antérieurement un règlement en capital au lieu de cette prestation. Les dispositions de la législation du Membre compétent relatives à la prescription ou à la déchéance des droits ne seront pas opposables à l'intéressé, s'il présente sa demande dans un délai de deux ans à partir de cette date ou, le cas échéant, à partir de la date d'effet des mesures prévues au paragraphe 1 de l'article 9.

4. Les Membres intéressés détermineront d'un commun accord la mesure dans laquelle le système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention s'applique à des éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de ce système pour ces Membres.

### *Article 19*

1. La dénonciation de la présente convention par un Membre n'affectera pas les obligations de ce Membre en relation avec des éventualités survenues avant que cette dénonciation ait pris effet.

2. Les droits en cours d'acquisition conservés en application de la présente convention ne s'éteindront pas par l'effet de sa dénonciation par un Membre. Leur conservation ultérieure sera déterminée, pour la période postérieure à la date à laquelle cette dénonciation aura pris effet, par les instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale conclus par ce Membre ou, à défaut, par la seule législation dudit Membre.

### *Article 20*

1. La présente convention révisé la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, dans les conditions prévues aux paragraphes suivants du présent article.

2. L'entrée en vigueur de la présente convention pour tout Membre lié par les obligations de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, n'entraîne pas de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention.

3. Toutefois, la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, cesse de s'appliquer dans les relations entre tous Membres liés par elle, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur dans leurs relations mutuelles du système de conservation des droits en cours d'acquisition visé à l'article 6 de la présente convention.



## Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 69 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1983)

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<sup>er</sup> juin 1983, en sa soixante-neuvième session;

Rappelant les principes consacrés par la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, qui visent, outre l'égalité de traitement elle-même, la conservation des droits en cours d'acquisition et des droits acquis, et par la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982;

Considérant en outre qu'il est nécessaire de favoriser la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale entre les Membres de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que la coordination internationale de ces instruments, notamment pour l'application de la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 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 internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-trois, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983.

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme *Membre* désigne tout Etat Membre de l'Organisation internationale du Travail;
- b) le terme *législation* comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- c) le terme *réfugié* a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et au paragraphe 2 de l'article premier du Protocole relatif au statut des réfugiés du 31 janvier 1967, sans limitation géographique;
- d) le terme *apatride* a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides;
- e) l'expression *membres de famille* désigne les personnes définies ou admises comme membres de la famille, ou désignées comme membres du ménage, par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées ou servies, selon le cas, ou encore les personnes déterminées d'un commun accord entre les Membres intéressés; toutefois, si cette législation ne considère comme membres de la famille ou du ménage que les personnes vivant sous le toit de l'intéressé, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit sont principalement à la charge de l'intéressé;
- f) le terme *survivants* désigne les personnes définies ou admises comme survivants par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées; toutefois, si cette législation ne considère comme survivants que les personnes qui vivaient sous le toit du défunt, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit étaient principalement à la charge du défunt;
- g) le terme *résidence* désigne la résidence habituelle.

2. Les Membres liés par un instrument bilatéral ou multilatéral de sécurité sociale devraient s'efforcer, d'un commun accord, d'étendre aux ressortissants de tout autre Membre, ainsi qu'aux réfugiés et aux apatrides résidant sur le territoire de tout Membre, le bénéfice des dispositions dudit instrument relatives:

- a) à la détermination de la législation applicable;
- b) à la conservation des droits en cours d'acquisition;
- c) à la conservation des droits acquis et au service des prestations à l'étranger.

3. Les Membres devraient conclure entre eux et avec les Etats intéressés les arrangements administratifs ou financiers appropriés, afin de lever les obstacles éventuels au versement des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, des rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que des allocations au décès, auxquelles le droit est acquis au titre de leur législation, aux bénéficiaires qui sont des ressortissants d'un Membre, des réfugiés ou des apatrides résidant à l'étranger.

4. Lorsqu'un des Membres liés par un instrument bilatéral ou multilatéral de sécurité sociale ne possède pas une législation en vigueur relative aux prestations de chômage ou aux prestations familiales, les Membres ainsi liés devraient s'efforcer de conclure entre eux des arrangements appropriés, afin de compenser équitablement la perte ou l'absence de droits en résultant pour les personnes qui transfèrent leur résidence du territoire d'un Membre qui possède une législation en vigueur relative aux prestations en cause sur le territoire d'un Membre qui ne possède pas une telle législation, ou pour les membres de famille des personnes ouvrant droit aux prestations familiales au titre de la législation du premier Membre, tandis que ces membres de famille résident sur le territoire du second Membre.

5. Lorsque, en application de la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, ou de tout instrument bilatéral ou multilatéral de sécurité sociale, des prestations en espèces doivent être servies à des bénéficiaires qui résident sur le territoire d'un Etat autre que celui où se trouve l'institution débitrice, cette dernière devrait, dans toute la mesure possible, procéder par paiement direct, notamment en ce qui concerne les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, ainsi que les rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle. Le transfert de ces prestations et rentes devrait être effectué dans les délais les plus brefs, afin que les bénéficiaires puissent en disposer aussi rapidement que possible. En cas de paiement indirect, l'institution qui sert d'intermédiaire dans le pays de résidence du bénéficiaire devrait faire toute diligence pour que ce dernier reçoive aussitôt les prestations qui lui sont dues.

6. Les Membres intéressés devraient s'efforcer de conclure des instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale couvrant les neuf branches de sécurité sociale visées au paragraphe 1 de l'article 2 de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, de développer la coordination des instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale par lesquels ils sont respectivement liés et de conclure un accord international à cet effet, avec le concours éventuel du Bureau international du Travail.

7. Pour l'application des dispositions des articles 6 à 8 de la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et du paragraphe 1 de l'article 4 de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, les Membres liés par ces conventions devraient tenir compte, en tant que de besoin, des dispositions types et de l'accord modèle annexés à la présente recommandation, en vue de la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale et de leur coordination.

8. Les Membres intéressés, même non encore liés par l'une au moins des conventions visées au paragraphe 7 de la présente recommandation, devraient s'efforcer de participer au système international prévu par la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, en tenant compte, en tant que de besoin, des dispositions types et de l'accord modèle annexés à la présente recommandation.

## ANNEXE I

### Dispositions types pour la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale

#### I. Définitions

##### *Article 1*

Aux fins de l'application des présentes dispositions types:

- a) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) l'expression **Etat compétent** désigne une partie contractante au titre de la législation de laquelle l'intéressé peut faire valoir un droit à prestations;
- c) l'expression **autorité compétente** désigne le ministre, les ministres ou l'autorité correspondante dont relèvent les régimes de sécurité sociale, sur l'ensemble ou sur une partie quelconque du territoire de chaque partie contractante;

- d) le terme **institution** désigne tout organisme ou toute autorité directement chargés d'appliquer tout ou partie de la législation d'une partie contractante;
- e) l'expression **institution compétente** désigne:
- i) s'il s'agit d'un régime d'assurance sociale, soit l'institution à laquelle l'intéressé est affilié au moment de la demande de prestations, soit une institution de la part de laquelle il a droit à prestations ou il aurait droit à prestations, s'il résidait sur le territoire de la partie contractante où se trouve cette institution, soit l'institution désignée par l'autorité compétente de la partie contractante en cause;
  - ii) s'il s'agit d'un régime autre qu'un régime d'assurance sociale ou d'un régime de prestations familiales, l'institution désignée par l'autorité compétente de la partie contractante en cause;
  - iii) s'il s'agit d'un régime relatif aux obligations de l'employeur, soit l'employeur ou l'assureur subrogé, soit, à défaut, l'organisme ou l'autorité désignés par l'autorité compétente de la partie contractante en cause;
- f) l'expression **fonds de prévoyance** désigne une institution d'épargne obligatoire;
- g) l'expression **membres de famille** désigne les personnes définies ou admises comme membres de la famille, ou désignées comme membres du ménage, par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées ou servies, selon le cas, ou encore les personnes déterminées d'un commun accord entre les parties contractantes intéressées; toutefois, si cette législation ne considère comme membres de la famille ou du ménage que les personnes vivant sous le toit de l'intéressé, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit sont principalement à la charge de l'intéressé;
- h) le terme **survivants** désigne les personnes définies ou admises comme survivants par la législation au titre de laquelle les prestations sont accordées; toutefois, si cette législation ne considère comme survivants que les personnes qui vivaient sous le toit du défunt, cette condition est réputée remplie lorsque les personnes dont il s'agit étaient principalement à la charge du défunt;
- i) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle;
- j) le terme **séjour** désigne le séjour temporaire;
- k) l'expression **institution du lieu de résidence** désigne l'institution habilitée à servir les prestations dont il s'agit au lieu où l'intéressé réside, selon la législation de la partie contractante que cette institution applique ou, si une telle institution n'existe pas, l'institution désignée par l'autorité compétente de la partie contractante en cause;
- l) l'expression **institution du lieu de séjour** désigne l'institution habilitée à servir les prestations dont il s'agit au lieu où l'intéressé séjourne, selon la législation de la partie contractante que cette institution applique ou, si une telle institution n'existe pas, l'institution désignée par l'autorité compétente de la partie contractante en cause;
- m) l'expression **périodes d'assurance** désigne les périodes de cotisation, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, telles qu'elles sont définies ou admises comme périodes d'assurance par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant à des périodes d'assurance;
- n) les expressions **périodes d'emploi** et **périodes d'activité professionnelle** désignent les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant respectivement à des périodes d'emploi et à des périodes d'activité professionnelle;
- o) l'expression **périodes de résidence** désigne les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies;
- p) le terme **prestations** désigne toutes prestations en nature et en espèces prévues dans l'éventualité considérée, y compris les allocations au décès, ainsi que:
- i) s'agissant des prestations en nature, les prestations visant à la prévention de toute éventualité relevant de la sécurité sociale, à la réadaptation fonctionnelle et à la rééducation professionnelle;
  - ii) s'agissant des prestations en espèces, tous éléments à charge des fonds publics et toutes majorations, allocations de revalorisation ou allocations supplémentaires, ainsi que les prestations destinées à maintenir ou à améliorer la capacité de gain, les prestations en capital qui peuvent être substituées aux pensions ou rentes et les versements effectués, le cas échéant, à titre de remboursement de cotisations;

- q)
- i) l'expression *prestations familiales* désigne toutes prestations en nature et toutes prestations en espèces, y compris les allocations familiales, destinées à compenser les charges de famille, à l'exception des majorations ou suppléments de pensions ou rentes prévus pour les membres de famille des bénéficiaires de ces pensions ou rentes;
  - ii) l'expression *allocations familiales* désigne les prestations périodiques en espèces accordées en fonction du nombre et de l'âge des enfants;
- r) l'expression *allocation au décès* désigne toute somme versée en une seule fois en cas de décès, à l'exclusion des prestations en capital visées à l'alinéa p)ii) du présent article;
- s) l'expression *à caractère non contributif* s'applique aux prestations dont l'octroi ne dépend ni d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ni d'une condition de stage professionnel, ainsi qu'aux régimes qui accordent exclusivement de telles prestations.

## II. Législation applicable

### Article 2

1. Nonobstant la règle générale relative à l'application de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle les travailleurs salariés occupent un emploi (Note: Voir paragraphe 1, alinéa a), de l'article 5 de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982.), la législation applicable aux travailleurs salariés visés au présent paragraphe est déterminée conformément aux dispositions suivantes:

- a)
- i) les travailleurs salariés occupés sur le territoire d'une partie contractante par une entreprise dont ils relèvent normalement, qui sont détachés sur le territoire d'une autre partie contractante par cette entreprise afin d'y effectuer un travail pour son compte, demeurent soumis à la législation de la première partie, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas le délai fixé d'un commun accord entre les parties contractantes en cause et qu'ils ne soient pas envoyés en remplacement d'autres travailleurs parvenus au terme de la période de leur détachement;
  - ii) si la durée du travail à effectuer, se prolongeant en raison de circonstances imprévisibles au-delà de la durée primitivement prévue, vient à excéder le délai fixé, la législation de la première partie demeure applicable jusqu'à l'achèvement de ce travail, sous réserve de l'accord de l'autorité compétente de la deuxième partie ou de l'organisme désigné par elle;
- b)
- i) les travailleurs salariés des transports internationaux occupés sur le territoire de deux ou de plusieurs parties contractantes en qualité de personnel roulant ou navigant, au service d'une entreprise qui a son siège sur le territoire d'une partie contractante et qui effectue, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de passagers ou de marchandises, ferroviaires, routiers, aériens ou de navigation intérieure, sont soumis à la législation de cette dernière partie;
  - ii) toutefois, s'ils sont occupés par une succursale ou une représentation permanente que ladite entreprise possède sur le territoire d'une partie contractante autre que celui où elle a son siège, ils sont soumis à la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle cette succursale ou représentation permanente se trouve;
  - iii) s'ils sont occupés de manière prépondérante sur le territoire de la partie contractante où ils résident, ils sont soumis à la législation de cette partie, même si l'entreprise qui les occupe n'a ni siège, ni succursale, ni représentation permanente sur ce territoire;
- c)
- i) les travailleurs salariés autres que ceux des transports internationaux, qui exercent normalement leur activité sur le territoire de deux ou de plusieurs parties contractantes, sont soumis à la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle ils résident, s'ils exercent une partie de leur activité sur ce territoire ou s'ils relèvent de plusieurs entreprises ou de plusieurs employeurs ayant leur siège ou leur domicile sur le territoire de différentes parties contractantes;
  - ii) dans les autres cas, ils sont soumis à la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle l'entreprise ou l'employeur qui les occupe a son siège ou son domicile;

d) les travailleurs salariés occupés sur le territoire d'une partie contractante par une entreprise qui a son siège sur le territoire d'une autre partie contractante et qui est traversée par la frontière commune de ces parties sont soumis à la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle cette entreprise a son siège.

2. Nonobstant la règle générale relative à l'application de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle les travailleurs indépendants exercent une activité professionnelle (Note: Voir paragraphe 1, alinéa *b*), de l'article 5 de la convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982), la législation applicable aux travailleurs indépendants visés au présent paragraphe est déterminée conformément aux dispositions suivantes:

a) les travailleurs indépendants qui résident sur le territoire d'une partie contractante et exercent leur activité sur le territoire d'une autre partie contractante sont soumis à la législation de la première partie:

- i) si la seconde partie ne possède pas de législation qui leur soit applicable, ou
- ii) si, selon les législations des deux parties en cause, les travailleurs indépendants sont assujettis du seul fait de leur résidence sur le territoire de ces parties;

b) les travailleurs indépendants qui exercent normalement leur activité sur le territoire de deux ou de plusieurs parties contractantes sont soumis à la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle ils résident, s'ils exercent une partie de leur activité sur ce territoire ou si, selon cette législation, ils sont assujettis du seul fait de leur résidence sur le territoire de cette dernière partie;

c) au cas où les travailleurs indépendants visés à l'alinéa précédent n'exercent pas une partie de leur activité sur le territoire de la partie contractante où ils résident, ou si, selon la législation de cette partie, ils ne sont pas assujettis du seul fait de leur résidence, ou si ladite partie ne possède pas de législation qui leur soit applicable, ils sont soumis à la législation déterminée d'un commun accord entre les parties contractantes intéressées ou entre leurs autorités compétentes.

3. Si, en vertu des paragraphes précédents du présent article, un travailleur est soumis à la législation d'une partie contractante sur le territoire de laquelle il n'exerce pas d'emploi ni d'activité professionnelle ou ne réside pas, cette législation lui est applicable comme s'il exerçait un emploi ou une activité professionnelle ou comme s'il résidait sur le territoire de cette partie, selon le cas.

4. Les autorités compétentes des parties contractantes peuvent prévoir d'un commun accord d'autres dispositions que celles des paragraphes précédents du présent article, dans l'intérêt des personnes concernées.

### III. Conservation des droits en cours d'acquisition

#### A. Totalisation des périodes

1. Soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de maternité et prestations familiales

##### *Article 3*

Si la législation d'une partie contractante subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit aux prestations à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, l'institution qui applique cette législation tient compte à cet effet, dans la mesure nécessaire, aux fins de totalisation, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle et de résidence accomplies sous la législation correspondante de toute autre partie contractante, pour autant qu'elles ne se superposent pas, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous la législation de la première partie.

2. Prestations de chômage

##### *Article 4*

1. Si la législation d'une partie contractante subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit aux prestations à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, l'institution qui applique cette législation tient compte à cet effet, dans la mesure nécessaire, aux fins de totalisation, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle et de résidence accomplies sous la législation correspondante de toute autre partie contractante, pour autant qu'elles ne se superposent pas, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous la législation de la première partie.

2. Toutefois, l'institution d'une partie contractante dont la législation requiert l'accomplissement de périodes d'assurance pour l'ouverture du droit aux prestations peut subordonner la totalisation des périodes d'emploi ou d'activité professionnelle accomplies sous la législation correspondante d'une autre partie contractante à la condition que ces périodes eussent été considérées comme périodes d'assurance si elles avaient été accomplies sous la législation de la première partie.

3. Les dispositions des paragraphes précédents du présent article sont applicables, par analogie, au cas où la législation d'une partie contractante subordonne la durée du service des prestations à la durée des périodes accomplies.

### 3. Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants

#### *Article 5*

1. Si la législation d'une partie contractante subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit aux prestations à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, l'institution qui applique cette législation tient compte à cet effet, aux fins de totalisation, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle et de résidence accomplies sous la législation correspondante de toute autre partie contractante, pour autant qu'elles ne se superposent pas, comme s'il s'agissait de périodes accomplies sous la législation de la première partie.

2. Si la législation d'une partie contractante subordonne l'octroi des prestations à la condition que l'intéressé ou, s'il s'agit de prestations de survivants, le défunt ait été soumis à cette législation au moment de la réalisation de l'éventualité, cette condition est réputée remplie si, à ce moment, l'intéressé ou le défunt, selon le cas, était soumis à la législation d'une autre partie contractante ou, à défaut, si l'intéressé ou le survivant peut faire valoir des droits à prestations correspondantes en vertu de la législation d'une autre partie contractante.

3. Si la législation d'une partie contractante prévoit que la période pendant laquelle une pension ou une rente est servie peut être prise en considération pour l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit aux prestations, l'institution compétente de cette partie tient compte, à cet effet, de la période pendant laquelle une pension ou une rente a été servie au titre de la législation de toute autre partie contractante.

### 4. Dispositions communes

#### *Article 6*

Si la législation d'une partie contractante subordonne l'octroi de certaines prestations à la condition que des périodes aient été accomplies dans une profession soumise à un régime spécial ou, le cas échéant, dans une profession ou un emploi déterminé, les périodes accomplies sous les législations d'autres parties contractantes ne sont prises en compte pour l'octroi de ces prestations que si elles ont été accomplies dans un régime correspondant ou, à défaut, dans la même profession ou, le cas échéant, dans le même emploi. Si, compte tenu des périodes ainsi accomplies, l'intéressé ne satisfait pas aux conditions requises pour bénéficier desdites prestations, ces périodes sont prises en compte pour l'octroi des prestations du régime général ou, à défaut, du régime applicable aux ouvriers ou aux employés, selon le cas.

### *B. Détermination des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants*

#### *Article 7*

La détermination des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants est effectuée soit conformément à la méthode de répartition, soit conformément à la méthode d'intégration, selon le choix décidé d'un commun accord entre les parties contractantes.

## VARIANTE I. MÉTHODE DE RÉPARTITION

### *1. Dispositions communes*

#### *Article 8*

1. Lorsqu'une personne a été soumise successivement ou alternativement aux législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, l'institution de chacune de ces parties détermine, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, si cette personne ou ses survivants satisfont aux conditions requises pour avoir droit aux prestations, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

2. Au cas où l'intéressé satisfait à ces conditions, l'institution compétente de toute partie contractante dont la législation prévoit que le montant des prestations ou de certains éléments de prestations est proportionnel à la durée des périodes peut procéder au calcul direct de ces prestations ou éléments de prestations, en fonction des seules périodes accomplies sous la législation qu'elle applique, nonobstant les dispositions des paragraphes suivants du présent article.

3. Au cas où l'intéressé satisfait aux conditions visées au paragraphe 1 du présent article, l'institution compétente de toute autre partie contractante calcule le montant théorique des prestations auxquelles il pourrait prétendre si toutes les périodes accomplies sous les législations de toutes les parties contractantes en cause et prises en compte, conformément aux dispositions de l'article 5, pour l'ouverture du droit, avaient été accomplies uniquement sous la législation qu'elle applique.

4. Toutefois,

- a) s'il s'agit de prestations dont le montant est indépendant de la durée des périodes, ce montant est considéré comme le montant théorique visé au paragraphe précédent;
- b) s'il s'agit de prestations à caractère non contributif dont le montant est indépendant de la durée des périodes, le montant théorique visé au paragraphe précédent peut être calculé sur la base et à concurrence du montant de la prestation complète:
  - i) en cas d'invalidité ou de décès, au prorata de la durée totale des périodes accomplies par l'intéressé ou le défunt avant la réalisation de l'éventualité sous les législations de toutes les parties contractantes en cause et prises en compte conformément aux dispositions de l'article 5, par rapport aux deux tiers du nombre d'années écoulées entre la date à laquelle l'intéressé ou le défunt a atteint l'âge de quinze ans – ou un âge plus élevé fixé d'un commun accord entre les parties contractantes en cause – et la date à laquelle sont survenus l'incapacité de travail suivie d'invalidité ou le décès, selon le cas, sans qu'il soit tenu compte d'années postérieures à l'âge d'admission à pension de vieillesse;
  - ii) en cas de vieillesse, au prorata de la durée totale des périodes accomplies par l'intéressé sous les législations de toutes les parties contractantes en cause et prises en compte conformément aux dispositions de l'article 5, par rapport à trente années, sans qu'il soit tenu compte d'années postérieures à l'âge d'admission à pension de vieillesse.

5. L'institution visée au paragraphe 3 du présent article fixe ensuite le montant effectif de la prestation qu'elle doit à l'intéressé, sur la base du montant théorique calculé conformément aux dispositions du paragraphe 3 ou du paragraphe 4 du présent article, selon le cas, au prorata de la durée des périodes accomplies avant la réalisation de l'éventualité sous la législation qu'elle applique, par rapport à la durée totale des périodes accomplies avant la réalisation de l'éventualité sous les législations de toutes les parties contractantes en cause.

6. Si la durée totale des périodes accomplies, avant la réalisation de l'éventualité, sous les législations de toutes les parties contractantes en cause, est supérieure à la durée maximale requise par la législation de l'une de ces parties pour le bénéfice des prestations complètes, l'institution de cette partie prend en considération cette durée maximale, au lieu de la durée totale desdites périodes, pour l'application des dispositions des paragraphes 3 et 5 du présent article, sans toutefois qu'elle puisse être tenue d'accorder des prestations d'un montant supérieur à celui des prestations complètes prévues par la législation qu'elle applique.

#### *Article 9*

1. Nonobstant les dispositions de l'article 8, si la durée totale des périodes accomplies sous la législation d'une partie contractante n'atteint pas une année et si, compte tenu de ces seules périodes, aucun droit à prestations n'est acquis en vertu de cette législation, l'institution de cette partie n'est pas tenue d'accorder de prestations au titre desdites périodes.

2. Les périodes visées au paragraphe précédent sont prises en compte par l'institution de chacune des autres parties contractantes en cause pour l'application des dispositions de l'article 8, à l'exception de celles de son paragraphe 5.

3. Toutefois, au cas où l'application des dispositions du paragraphe 1 du présent article aurait pour effet de décharger toutes les institutions en cause de l'obligation d'accorder des prestations, les prestations sont accordées

(*Variante A*) exclusivement au titre de la législation de la dernière partie contractante aux conditions de laquelle l'intéressé satisfait, compte tenu des dispositions de l'article 5, comme si toutes les périodes visées au paragraphe 1 du présent article avaient été accomplies sous la législation de cette partie.

(*Variante B*) conformément aux dispositions de l'article 8.

#### Article 10

1. Si l'intéressé ne réunit pas, à un moment donné, les conditions requises par les législations de toutes les parties contractantes en cause, compte tenu des dispositions de l'article 5, mais satisfait seulement aux conditions de l'une ou de plusieurs d'entre elles, les dispositions suivantes sont applicables:

- a) le montant des prestations dues est calculé conformément aux dispositions du paragraphe 2 ou des paragraphes 3 à 6 de l'article 8, selon le cas, par chacune des institutions compétentes qui appliquent une législation dont les conditions sont remplies;
- b) toutefois,
  - i) si l'intéressé satisfait aux conditions de deux législations au moins, sans qu'il soit besoin de faire appel aux périodes accomplies sous les législations dont les conditions ne sont pas remplies, ces périodes ne sont pas prises en compte pour l'application des dispositions des paragraphes 3 à 6 de l'article 8;
  - ii) si l'intéressé satisfait aux conditions d'une seule législation, sans qu'il soit besoin de faire appel aux dispositions de l'article 5, le montant de la prestation due est calculé conformément aux dispositions de la seule législation dont les conditions sont remplies et compte tenu des seules périodes accomplies sous cette législation.

2. Les prestations accordées, dans le cas visé au paragraphe précédent, au titre de l'une ou de plusieurs des législations en cause sont recalculées d'office conformément aux dispositions du paragraphe 2, en tant que de besoin, ou des paragraphes 3 à 6 de l'article 8, au fur et à mesure que les conditions requises par l'une ou plusieurs des autres législations en cause viennent à être remplies, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

3. Les prestations accordées au titre des législations de deux ou de plusieurs parties contractantes sont recalculées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article, à la demande de l'intéressé, lorsque les conditions requises par l'une ou plusieurs de ces législations cessent d'être remplies.

#### Article 11

1. Si le montant des prestations auxquelles l'intéressé pourrait prétendre au titre de la législation d'une partie contractante, sans application des dispositions des articles 5 et 8 à 10, est supérieur au montant total des prestations dues conformément à ces dispositions, l'institution compétente de cette partie est tenue de lui servir un complément égal à la différence entre ces deux montants. La charge de ce complément est assumée intégralement par ladite institution.

(*Variante A*) 2. Au cas où l'application des dispositions du paragraphe précédent aurait pour effet d'attribuer à l'intéressé des compléments de la part des institutions de deux ou de plusieurs parties contractantes, il bénéficie exclusivement du complément le plus élevé. La charge de ce complément est répartie entre les institutions compétentes desdites parties contractantes, selon la proportion correspondant au rapport qui existe entre le montant du complément dont chacune d'elles serait redevable si elle était seule en cause et le montant total des compléments que toutes ces institutions devraient servir.

(*Variante B*) 2. Au cas où l'application des dispositions du paragraphe précédent aurait pour effet d'attribuer à l'intéressé des compléments de la part des institutions de deux ou de plusieurs parties contractantes, il ne bénéficie de ces compléments qu'à concurrence du plus élevé des montants théoriques calculés par ces institutions conformément aux dispositions des paragraphes 3 ou 4 de l'article 8. Si la somme des prestations et des compléments dus excède le montant théorique le plus élevé, chacune des institutions des parties contractantes en cause peut réduire le montant du complément dont elle serait redevable d'une fraction de l'excédent, déterminée selon la proportion correspondant au rapport qui existe entre ce dernier montant et le montant total des compléments que toutes ces institutions devraient servir.



3. Les compléments visés aux paragraphes précédents du présent article sont considérés comme un élément des prestations servies par l'institution débitrice. Leur montant est déterminé à titre définitif, sauf le cas où il y aurait lieu d'appliquer les dispositions du paragraphe 2 ou du paragraphe 3 de l'article 10.

## 2. Dispositions particulières aux prestations d'invalidité et de survivants

### *Article 12*

1. En cas d'aggravation d'une invalidité pour laquelle une personne bénéficie de prestations au titre de la législation d'une seule partie contractante, les dispositions suivantes sont applicables:

- a) si l'intéressé, depuis qu'il bénéficie des prestations, n'a pas été soumis à la législation d'une autre partie contractante, l'institution compétente de la première partie est tenue d'accorder les prestations, compte tenu de l'aggravation, selon les dispositions de la législation qu'elle applique;
- b) si l'intéressé, depuis qu'il bénéficie des prestations, a été soumis à la législation de l'une ou de plusieurs des autres parties contractantes, les prestations lui sont accordées, compte tenu de l'aggravation, conformément aux dispositions des articles 5 et 8 à 11;
- c) dans le cas visé à l'alinéa précédent, la date à laquelle l'aggravation a été constatée est considérée comme la date de la réalisation de l'éventualité;
- d) si, dans le cas visé à l'alinéa b) du présent paragraphe, l'intéressé n'a pas droit à prestations de la part de l'institution d'une autre partie contractante, l'institution compétente de la première partie est tenue d'accorder les prestations, compte tenu de l'aggravation, selon les dispositions de la législation qu'elle applique.

2. En cas d'aggravation d'une invalidité pour laquelle une personne bénéficie de prestations au titre des législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, les prestations lui sont accordées, compte tenu de l'aggravation, conformément aux dispositions des articles 5 et 8 à 11. Les dispositions de l'alinéa c) du paragraphe précédent sont applicables par analogie.

### *Article 13*

1. Les prestations d'invalidité ou de survivants sont transformées, le cas échéant, en prestations de vieillesse, dans les conditions prévues par la législation ou les législations au titre desquelles elles ont été accordées et conformément aux dispositions des articles 5 et 8 à 11.

2. Lorsque, dans le cas visé à l'article 10, le bénéficiaire de prestations d'invalidité ou de survivants acquises au titre de la législation de l'une ou de plusieurs des parties contractantes est admis à faire valoir des droits à prestations de vieillesse, toute institution débitrice de prestations d'invalidité ou de survivants continue de servir à ce bénéficiaire les prestations auxquelles il a droit au titre de la législation qu'elle applique, jusqu'au moment où les dispositions du paragraphe précédent deviennent applicables à l'égard de cette institution.

## VARIANTE II. MÉTHODE D'INTÉGRATION

### *Formule A. Intégration liée à la résidence*

#### *Article 14*

1. Lorsqu'une personne a été soumise successivement ou alternativement aux législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, cette personne ou ses survivants ont droit exclusivement aux prestations déterminées selon la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle ils résident, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions prévues par cette législation ou par les parties contractantes en cause, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

2. La charge des prestations déterminées conformément aux dispositions du paragraphe précédent est:

- a) soit supportée intégralement par l'institution de la partie contractante sur le territoire de laquelle l'intéressé réside; toutefois, l'application de ces dispositions peut être subordonnée à la condition que l'intéressé ait résidé sur ce territoire, au moment de sa demande de prestations, ou, s'agissant de prestations de survivants, que le défunt y ait résidé, à la date de son décès, pendant une durée minimale fixée d'un commun accord entre les parties contractantes en cause;
- b) soit répartie entre les institutions de toutes les parties contractantes en cause, au prorata de la durée des périodes accomplies avant la réalisation de l'éventualité sous la législation que chacune de ces

institutions applique, par rapport à la durée totale des périodes accomplies avant la réalisation de l'éventualité sous les législations de toutes les parties contractantes en cause;

- c) soit supportée par l'institution de la partie contractante sur le territoire de laquelle l'intéressé réside, mais compensée par les institutions des autres parties contractantes en cause, selon une évaluation forfaitaire convenue entre toutes les parties contractantes en cause sur la base de la participation de la personne considérée au régime de chacune des parties contractantes dont l'institution n'est pas appelée à servir des prestations.

3. Si l'intéressé ne satisfait pas aux conditions de la législation de la partie contractante visée au paragraphe 1 du présent article ou si cette législation ne prévoit pas l'octroi de prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, il bénéficie des prestations les plus favorables auxquelles il a droit au titre de la législation de toute autre partie contractante, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

#### Formule B. Intégration liée à la réalisation des risques d'invalidité ou de décès

(Note: Cette formule peut être limitée au cas où la personne considérée a accompli des périodes exclusivement sous des législations selon lesquelles le montant des prestations est indépendant de la durée des périodes.)

#### Article 15

1. Lorsqu'une personne a été soumise successivement ou alternativement aux législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, cette personne ou ses survivants bénéficient des prestations conformément aux dispositions des paragraphes suivants du présent article.

2. L'institution de la partie contractante dont la législation était applicable au moment où sont survenus l'incapacité de travail suivie d'invalidité ou le décès détermine, selon les dispositions de cette législation, si l'intéressé satisfait aux conditions requises pour avoir droit aux prestations, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

3. L'intéressé qui satisfait à ces conditions obtient les prestations exclusivement de ladite institution, selon les dispositions de législation qu'elle applique.

4. Si l'intéressé ne satisfait pas aux conditions de la législation de la partie contractante visée au paragraphe 2 du présent article ou si cette législation ne prévoit pas l'octroi de prestations d'invalidité ou de survivants, il bénéficie des prestations les plus favorables auxquelles il a droit au titre de la législation de toute autre partie contractante, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 5.

#### Article 16

Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 12 sont applicables par analogie.

#### C. Détermination des prestations de maladie professionnelle

#### Article 17

1. Lorsque la victime d'une maladie professionnelle a exercé une activité de nature à provoquer cette maladie sous la législation de deux ou de plusieurs parties contractantes, les prestations auxquelles cette victime ou ses survivants peuvent prétendre sont accordées exclusivement au titre de la législation de la dernière desdites parties aux conditions de laquelle ils satisfont, compte tenu, le cas échéant, des dispositions des paragraphes 2 à 4 du présent article.

2. Si la législation d'une partie contractante subordonne le bénéfice des prestations de maladie professionnelle à la condition que la maladie considérée ait été constatée médicalement pour la première fois sur son territoire, cette condition est réputée remplie lorsque cette maladie a été constatée pour la première fois sur le territoire d'une autre partie contractante.

3. Si la législation d'une partie contractante subordonne explicitement ou implicitement le bénéfice des prestations de maladie professionnelle à la condition que la maladie considérée ait été constatée dans un délai déterminé après cessation de la dernière activité de nature à provoquer une telle maladie, l'institution compétente de cette partie, quand elle examine à quel moment a été exercée cette dernière activité, tient compte, dans la mesure nécessaire, des activités de même nature exercées sous la législation de toute autre partie contractante, comme si elles avaient été exercées sous la législation de la première partie.

4. Si la législation d'une partie contractante subordonne explicitement ou implicitement le bénéfice des prestations de maladie professionnelle à la condition qu'une activité de nature à provoquer la maladie considérée ait été exercée pendant une certaine durée, l'institution compétente de cette partie tient compte, dans la mesure nécessaire, aux fins de totalisation, des périodes pendant lesquelles une telle activité a été exercée sous la législation de toute autre partie contractante.

5. En cas d'application des dispositions des paragraphes 3 ou 4 du présent article,

*(Variante I)* la charge des prestations

*(Variante II)* la charge des rentes de maladie professionnelle peut être répartie entre les parties contractantes en cause,

*(Variante A)* au prorata de la durée des périodes d'exposition au risque effectuées sous la législation de chacune de ces parties, par rapport à la durée totale des périodes d'exposition au risque effectuées sous les législations desdites parties.

*(Variante B)* au prorata de la durée des périodes accomplies sous la législation de chacune de ces parties, par rapport à la durée totale des périodes accomplies sous les législations desdites parties.

*(Variante C)* de manière égale entre les parties sous la législation desquelles la durée d'exposition au risque a atteint un pourcentage déterminé d'un commun accord entre les parties en cause, par rapport à la durée totale des périodes d'exposition au risque effectuées sous les législations desdites parties.

#### Article 18

Lorsque la victime d'une maladie professionnelle a bénéficié ou bénéficie d'une réparation de la part de l'institution d'une partie contractante et fait valoir, en cas d'aggravation, des droits à prestations auprès de l'institution d'une autre partie contractante, les dispositions suivantes sont applicables:

- a) si la victime n'a pas exercé sous la législation de la seconde partie une activité de nature à provoquer ou aggraver la maladie considérée, l'institution compétente de la première partie est tenue d'assumer la charge des prestations, compte tenu de l'aggravation, selon les dispositions de la législation qu'elle applique;
- b) si la victime a exercé une telle activité sous la législation de la seconde partie, l'institution compétente de la première partie est tenue d'assumer la charge des prestations, compte non tenu de l'aggravation, selon les dispositions de la législation qu'elle applique; l'institution compétente de la seconde partie accorde à l'intéressé un supplément dont le montant est égal à la différence entre le montant des prestations dues après l'aggravation et le montant des prestations qui auraient été dues avant l'aggravation, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, si la maladie considérée était survenue sous la législation de cette partie.

### IV. Conservation des droits acquis et service des prestations à l'étranger

#### 1. Soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de maternité et prestations d'accident du travail ou de maladie professionnelle autres que les rentes

##### Article 19

1. Les personnes qui résident sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent et satisfont aux conditions requises par la législation de ce dernier Etat pour avoir droit aux prestations, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 3, bénéficient, sur le territoire de la partie contractante où elles résident:

- a) des prestations en nature, servies à la charge de l'institution compétente par l'institution du lieu de résidence, selon les dispositions de la législation que cette dernière institution applique, comme si ces personnes y étaient affiliées;
- b) des prestations en espèces, servies par l'institution compétente, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, comme si ces personnes résidaient sur le territoire de l'Etat compétent. Toutefois, après accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de résidence, les prestations en espèces peuvent également être servies par l'intermédiaire de cette dernière institution pour le compte de l'institution compétente.

2. Les dispositions du paragraphe précédent sont applicables par analogie aux membres de famille qui résident sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent, en ce qui concerne le bénéfice des prestations de maladie ou de maternité.

3. Les prestations peuvent également être servies aux travailleurs frontaliers et aux membres de leur famille par l'institution compétente sur le territoire de l'Etat compétent, selon les dispositions de la législation de cet Etat, comme s'ils résidaient sur son territoire.

*Article 20*

*(Variante I)*

1. Les personnes qui satisfont aux conditions requises par la législation de l'Etat compétent pour avoir droit aux prestations, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 3, et

- a) dont l'état vient à nécessiter immédiatement des prestations au cours d'un séjour sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent; ou
- b) qui, après avoir été admises au bénéfice des prestations à charge de l'institution compétente, sont autorisées par cette institution à retourner sur le territoire d'une partie contractante, autre que l'Etat compétent, où elles résident, ou à transférer leur résidence sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent; ou
- c) qui sont autorisées par l'institution compétente à se rendre sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent, pour y recevoir des soins appropriés à leur état, bénéficient:
  - i) des prestations en nature, servies à la charge de l'institution compétente par l'institution du lieu de séjour ou de résidence, selon les dispositions de la législation que cette dernière institution applique, comme si ces personnes y étaient affiliées, dans la limite de la durée fixée, le cas échéant, par la législation de l'Etat compétent;
  - ii) des prestations en espèces, servies par l'institution compétente, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, comme si ces personnes se trouvaient sur le territoire de l'Etat compétent. Toutefois, après accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de séjour ou de résidence, les prestations en espèces peuvent également être servies par l'intermédiaire de cette dernière institution pour le compte de l'institution compétente.

2.

- a) L'autorisation visée à l'alinéa b) du paragraphe précédent ne peut être refusée que si le déplacement de l'intéressé est de nature à compromettre son état de santé ou l'application d'un traitement médical.
- b) L'autorisation visée à l'alinéa c) du paragraphe précédent ne peut être refusée lorsque les soins dont il s'agit ne peuvent être dispensés à l'intéressé sur le territoire de la partie contractante où il réside.

3. Les dispositions des paragraphes précédents du présent article sont applicables par analogie aux membres de famille, en ce qui concerne le bénéfice des prestations de maladie ou de maternité.

*(Variante II)*

1. Les personnes qui satisfont aux conditions requises par la législation de l'Etat compétent pour avoir droit aux prestations, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 3, et

- a) dont l'état vient à nécessiter immédiatement des prestations au cours d'un séjour sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent; ou
- b) qui, après avoir été admises au bénéfice des prestations à charge de l'institution compétente, retournent sur le territoire d'une partie contractante, autre que l'Etat compétent, où elles résident, ou transfèrent leur résidence sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent; ou
- c) qui se rendent sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent, pour y recevoir des soins appropriés à leur état, bénéficient:
  - i) des prestations en nature, servies par l'institution du lieu de séjour ou de résidence, selon les dispositions de la législation que cette dernière institution applique, comme si ces personnes y étaient affiliées;
  - ii) des prestations en espèces, servies par l'institution compétente, selon les dispositions de la législation qu'elle applique, comme si ces personnes se trouvaient sur le territoire de l'Etat compétent. Toutefois, après accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de séjour ou de résidence, les prestations en espèces peuvent également être servies par l'intermédiaire de cette institution, pour le compte de l'institution compétente.

2. Les dispositions du paragraphe précédent sont applicables par analogie aux membres de famille, en ce qui concerne le bénéfice des prestations de maladie ou de maternité.

## 2. Prestations de chômage

### Article 21

1. Les chômeurs qui satisfont aux conditions requises par la législation d'une partie contractante pour avoir droit aux prestations, au regard de l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 4, et qui transfèrent leur résidence sur le territoire d'une autre partie contractante, sont réputés satisfaire également aux conditions requises à cet égard par la législation de la seconde partie pour avoir droit aux prestations, à condition qu'ils se mettent à la disposition des services de l'emploi sur le territoire de cette partie et qu'ils présentent une demande à l'institution du lieu de leur nouvelle résidence dans le délai de trente jours suivant le transfert de résidence ou dans un délai plus long à déterminer d'un commun accord entre les parties contractantes en cause. Les prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence, selon les dispositions de la législation que cette institution applique, à la charge de l'institution compétente de la première partie,

*(Variante I)* dans la limite de la durée fixée, le cas échéant, par la législation de cette partie.

*(Variante II)* dans la limite de la plus courte de durées fixées respectivement par les législations des deux parties contractantes en cause.

*(Variante III)* dans la limite de la durée fixée d'un commun accord entre les parties contractantes en cause.

2. Sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, un chômeur qui, au cours de son dernier emploi, résidait sur le territoire d'une partie contractante autre que l'Etat compétent bénéficie des prestations selon les dispositions suivantes:

a)

- i) un travailleur frontalier, en chômage partiel ou accidentel dans l'entreprise qui l'occupe, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'Etat compétent, comme s'il résidait sur le territoire de cet Etat, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 4; ces prestations sont servies par l'institution compétente;
- ii) un travailleur frontalier, en chômage complet, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle il réside, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 4; ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence, à la charge de cette institution;

b) (i) un travailleur autre qu'un travailleur frontalier, en chômage partiel, accidentel ou complet, qui demeure à la disposition de son employeur ou des services de l'emploi sur le territoire de l'Etat compétent, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de cet Etat, comme s'il résidait sur le territoire dudit Etat, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 4; ces prestations sont servies par l'institution compétente;

ii) un travailleur autre qu'un travailleur frontalier, en chômage complet, qui se met à la disposition des services de l'emploi sur le territoire de la partie contractante où il réside ou qui retourne sur ce territoire, bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de cette partie, comme s'il avait été soumis à cette législation au cours de son dernier emploi, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 4; ces prestations sont servies par l'institution du lieu de résidence, à la charge de cette institution;

iii) toutefois, si le travailleur visé à l'alinéa b) ii) du présent paragraphe a été admis au bénéfice des prestations par l'institution compétente de la partie contractante à la législation de laquelle il a été soumis en dernier lieu, il bénéficie des prestations conformément aux dispositions du paragraphe précédent, comme s'il avait transféré sa résidence sur le territoire de la partie contractante visée à l'alinéa b) ii) du présent paragraphe, dans la limite de la durée fixée au paragraphe précédent.

3. Aussi longtemps qu'un chômeur a droit à des prestations en vertu de l'alinéa a) i) ou de l'alinéa b) i) du paragraphe précédent, il ne peut prétendre à des prestations au titre de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle il réside.

### 3. Prestations familiales

#### VARIANTE I. ALLOCATIONS FAMILIALES

##### Article 22

1. Les personnes qui sont soumises à la législation d'une partie contractante bénéficient, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 3, pour les membres de leur famille qui résident sur le territoire d'une autre partie contractante, des allocations familiales prévues par la législation de la première partie, comme si ces membres de famille résidaient sur le territoire de cette partie.

2. Les allocations familiales sont servies selon les dispositions de la législation de la partie contractante à laquelle l'allocataire est soumis, même si la personne physique ou morale à laquelle ces allocations doivent être servies réside ou se trouve sur le territoire d'une autre partie contractante. Dans ce cas, après accord entre l'institution compétente et l'institution du lieu de résidence des membres de famille, les allocations familiales peuvent également être servies par cette dernière institution, pour le compte de l'institution compétente.

#### VARIANTE II. PRESTATIONS FAMILIALES

##### Article 23

###### (Variante A)

1. Les personnes qui sont soumises à la législation d'une partie contractante bénéficient, compte tenu, le cas échéant, des dispositions de l'article 3, pour les membres de leur famille qui résident sur le territoire d'une autre partie contractante, des prestations familiales prévues par la législation de cette dernière partie, comme si lesdites personnes étaient soumises à sa législation.

2. Les prestations familiales sont servies aux membres de famille par l'institution du lieu de leur résidence, selon les dispositions de la législation que cette institution applique, à la charge de l'institution compétente, dans la limite éventuelle du montant des prestations dues par cette dernière institution.

###### (Variante B)

Lorsque les membres de famille d'une personne qui travaille ou réside sur le territoire d'une partie contractante résident sur le territoire d'une autre partie contractante, les prestations familiales leur sont servies par l'institution du lieu de leur résidence, à la charge de cette institution.

M

### 4. Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants à caractère non contributif

##### Article 24

(Variante I) Lorsqu'il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 8, si le bénéficiaire de prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants à caractère non contributif dont le montant est indépendant de la durée des périodes de résidence réside sur le territoire d'une partie contractante autre que celle en vertu de la législation de laquelle il a droit à prestations, ces prestations peuvent être calculées conformément aux modalités suivantes:

- a) en cas d'invalidité ou de décès, au prorata du nombre d'années de résidence accomplies par l'intéressé ou le défunt sous cette législation, entre la date à laquelle il a atteint l'âge de quinze ans – ou un âge plus élevé fixé d'un commun accord entre les parties contractantes en cause – et la date à laquelle est survenue l'incapacité de travail suivie d'invalidité ou le décès, selon le cas, par rapport aux deux tiers du nombre d'années écoulées entre ces deux dates, sans qu'il soit tenu compte d'années postérieures à l'âge d'admission à pension de vieillesse;
- b) en cas de vieillesse, au prorata du nombre d'années de résidence accomplies par l'intéressé sous cette législation, entre la date à laquelle il a atteint l'âge de quinze ans – ou un âge plus élevé fixé d'un commun accord entre les parties contractantes en cause – et la date à laquelle il a atteint l'âge d'admission à pension de vieillesse, par rapport à trente années.

(Variante II) Lorsqu'il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 8, si la législation d'une partie contractante accorde des prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants à caractère contributif et à caractère non contributif, les prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants à caractère non contributif dont le montant est indépendant de la durée des périodes de résidence sont servies au bénéficiaire qui réside sur le territoire d'une autre partie contractante dans

la même proportion que les prestations à caractère contributif auxquelles ce bénéficiaire a droit, par rapport au montant complet des prestations à caractère contributif auxquelles il aurait droit s'il avait accompli toute la durée des périodes requises pour en bénéficier.

## V. Réglementation des cumuls

### *Article 25*

Les clauses de réduction, de suspension ou de suppression prévues par la législation d'une partie contractante en cas de cumul de prestations avec d'autres prestations ou d'autres revenus, ou du fait de l'occupation d'un emploi ou de l'exercice d'une activité professionnelle, sont opposables au bénéficiaire, même s'il s'agit de prestations acquises au titre de la législation d'une autre partie contractante ou de revenus obtenus, d'un emploi occupé ou d'une activité exercée sur le territoire d'une autre partie contractante. Toutefois, pour l'application de cette règle, il n'est pas tenu compte des prestations de même nature d'invalidité, de vieillesse, de survivants ou de maladie professionnelle qui sont accordées par les institutions de deux ou de plusieurs parties contractantes, conformément aux dispositions de l'article 8 ou de l'alinéa *b*) de l'article 18.

### *Article 26*

Lorsque le bénéficiaire de prestations dues au titre de la législation d'une partie contractante a également droit à prestations au titre de la législation de l'une ou de plusieurs des autres parties contractantes, les règles suivantes sont applicables:

- a*) au cas où l'application des dispositions des législations de deux ou de plusieurs parties entraînerait la réduction, la suspension ou la suppression concomitante de ces prestations, chacune d'elles ne peut être réduite, suspendue ni supprimée pour un montant supérieur au montant obtenu en divisant le montant sur lequel porte la réduction, la suspension ou la suppression en vertu de la législation au titre de laquelle cette prestation est due par le nombre de prestations sujettes à réduction, à suspension ou à suppression auxquelles le bénéficiaire a droit;
- b*) toutefois, s'il s'agit de prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants liquidées conformément aux dispositions de l'article 8 par l'institution d'une partie contractante, cette institution tient compte des prestations, revenus ou rémunérations de nature à entraîner la réduction, la suspension ou la suppression des prestations dues par elle, non pour le calcul du montant théorique visé aux paragraphes 3 et 4 de l'article 8, mais exclusivement pour la réduction, la suspension ou la suppression du montant visé au paragraphe 2 ou au paragraphe 5 dudit article 8; toutefois, ces prestations, revenus ou rémunérations ne sont comptés que pour une fraction de leur montant, déterminée au prorata de la durée des périodes accomplies, conformément aux dispositions du paragraphe 5 de l'article 8.

### *Article 27*

Si une personne peut prétendre au bénéfice des prestations de maladie au titre des législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, ces prestations peuvent être accordées exclusivement au titre de la législation de celle de ces parties sur le territoire de laquelle cette personne réside ou, si elle ne réside pas sur le territoire de l'une de ces parties, exclusivement au titre de la législation de celle desdites parties à laquelle cette personne ou la personne ouvrant droit auxdites prestations a été soumise en dernier lieu.

### *Article 28*

Si une personne peut prétendre au bénéfice des prestations de maternité au titre des législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, ces prestations peuvent être accordées exclusivement au titre de la législation de celle de ces parties sur le territoire de laquelle a eu lieu l'accouchement ou, si l'accouchement n'a pas eu lieu sur le territoire de l'une de ces parties, exclusivement au titre de la législation de celle desdites parties à laquelle cette personne ou la personne ouvrant droit auxdites prestations a été soumise en dernier lieu.

### *Article 29*

1. En cas de décès survenu sur le territoire d'une partie contractante, le droit à l'allocation au décès acquis au titre de la législation de cette partie peut être seul maintenu, à l'exclusion des droits acquis au titre de la législation de toute autre partie contractante.

2. En cas de décès survenu sur le territoire d'une partie contractante, alors que le droit à l'allocation au décès est acquis exclusivement au titre des législations de deux ou de plusieurs autres parties contractantes, le droit acquis au titre de la législation de la partie contractante à laquelle le défunt a été soumis en dernier lieu peut être seul maintenu, à l'exclusion des droits acquis au titre de la législation de toute autre partie contractante.

3. En cas de décès survenu hors du territoire des parties contractantes, alors que le droit à l'allocation au décès est acquis au titre des législations de deux ou de plusieurs parties contractantes, le droit acquis au titre de la législation de la partie contractante à laquelle le défunt a été soumis en dernier lieu peut être seul maintenu, à l'exclusion des droits acquis au titre de la législation de toute autre partie contractante.

#### *Article 30*

*(Variante I)* Si, au cours de la même période, des allocations familiales sont dues, pour les mêmes membres de la famille, en application des dispositions de l'article 22 et en vertu de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle ces membres de famille résident, le droit aux allocations familiales dues en vertu de la législation de cette partie est suspendu. Toutefois, au cas où un membre de famille exerce une activité professionnelle sur le territoire de ladite partie, ce droit est maintenu, tandis que le droit aux allocations familiales dues en application des dispositions de l'article 22 est suspendu.

*(Variante II)* Si, au cours de la même période, des allocations familiales sont dues, pour les mêmes membres de famille, en application des dispositions de l'article 22 et en vertu de la législation de la partie contractante sur le territoire de laquelle ces membres de famille résident, le droit aux allocations familiales dues en application des dispositions de l'article 22 est suspendu.

## **VI. Dispositions diverses**

#### *Article 31*

Les expertises médicales prévues par la législation d'une partie contractante peuvent, à la requête de l'institution qui applique cette législation, être effectuées sur le territoire d'une autre partie contractante par l'institution du lieu de résidence ou de séjour. En ce cas, elles sont censées avoir été effectuées sur le territoire de la première partie.

#### *Article 32*

1. Pour la fixation du montant des cotisations dues à l'institution d'une partie contractante, il est tenu compte, le cas échéant, des revenus obtenus sur le territoire de toute autre partie contractante.

2. Le recouvrement des cotisations dues à l'institution d'une partie contractante peut être opéré sur le territoire d'une autre partie contractante, suivant la procédure administrative et avec les garanties et privilèges applicables au recouvrement des cotisations dues à une institution correspondante de cette dernière partie.

#### *Article 33*

Le bénéfice des exemptions ou réductions de taxes, de timbres, de droits de greffe ou d'enregistrement prévues par la législation d'une partie contractante pour les pièces ou documents à produire en application de la législation de cette partie est étendu aux pièces ou documents analogues à produire en application de la législation d'une autre partie contractante ou des présentes dispositions types.

#### *Article 34*

1. Les autorités compétentes des parties contractantes peuvent désigner des organismes de liaison habilités à communiquer directement entre eux, ainsi qu'avec les institutions de toute partie contractante, à condition d'y être autorisés par l'autorité compétente de cette partie.

2. Toute institution d'une partie contractante, ainsi que toute personne résidant ou séjournant sur le territoire d'une partie contractante, peut s'adresser à l'institution d'une autre partie contractante, soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes de liaison.

#### *Article 35*

1. Tout différend venant à s'élever entre deux ou plusieurs parties contractantes concernant l'interprétation ou l'application des présentes dispositions types sera résolu par voie de négociation directe entre les autorités compétentes des parties contractantes intéressées.



2. Si le différend ne peut être ainsi résolu dans un délai de six mois à dater du début de la négociation, il sera soumis à une commission arbitrale dont la composition et la procédure seront déterminées d'un commun accord entre les parties contractantes.

3. Les décisions de la commission arbitrale seront obligatoires et sans appel.

## **VII. Dispositions relatives à la conservation des droits dans les relations entre ou avec des fonds de prévoyance**

### VARIANTE I

#### *Article 36*

1. Lorsqu'une personne cesse d'être soumise à la législation d'une partie contractante en vertu de laquelle elle a été inscrite à un fonds de prévoyance, avant la réalisation d'une éventualité qui lui permette d'obtenir le versement de la somme inscrite à son compte, elle est admise, sur sa demande, soit à retirer le montant intégral de cette somme, soit à obtenir son transfert à l'institution à laquelle cette personne est affiliée sur le territoire de la partie contractante à la législation de laquelle elle est soumise.

2. Si cette dernière institution est elle-même un fonds de prévoyance, la somme transférée est inscrite au compte ouvert au nom de l'intéressé par cette institution.

3. Si l'institution visée au paragraphe 1 du présent article est une institution compétente en matière de pensions, la somme transférée lui est versée en vue de permettre le rachat de périodes destinées à constituer ou à améliorer les droits de l'intéressé à prestations au titre de la législation qu'applique cette institution. Les modalités du rachat sont déterminées soit conformément aux dispositions de cette législation, soit d'un commun accord entre les parties contractantes en cause.

#### *Article 37*

Lorsqu'une personne cesse d'être soumise à la législation d'une partie contractante en vertu de laquelle elle a été affiliée à un régime de pensions pour se rendre sur le territoire d'une autre partie contractante en vertu de la législation de laquelle elle est inscrite à un fonds de prévoyance, avant d'avoir acquis le droit à une pension au titre de la législation de la première partie,

*(Variante A)* les droits en cours d'acquisition de cette personne en matière de pensions, pour elle-même et ses survivants, sont maintenus jusqu'à ce que les conditions requises pour le bénéfice d'une pension soient satisfaites. A défaut, le montant des cotisations versées par cette personne ou pour son compte est transféré au fonds de prévoyance, dans les conditions fixées d'un commun accord entre les parties contractantes en cause.

*(Variante B)* le montant des cotisations versées par cette personne ou pour son compte est transféré au fonds de prévoyance, dans les conditions fixées d'un commun accord entre les parties contractantes en cause.

### VARIANTE II

#### *Article 38*

1. Si la législation d'une partie contractante subordonne l'acquisition, le maintien ou le recouvrement du droit à pension à l'accomplissement de périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, l'institution qui applique cette législation tient compte à cet effet, aux fins de totalisation, des périodes pendant lesquelles une personne a été inscrite à un fonds de prévoyance et tenue de contribuer à ce fonds.

2. Au cas où l'intéressé satisfait aux conditions requises pour bénéficier d'une pension, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent, le montant de la pension est calculé conformément aux dispositions des articles 8 à 13.

3. Lorsque la législation d'une partie contractante subordonne le paiement de sommes créditées au compte d'une personne inscrite à un fonds de prévoyance à l'accomplissement de périodes de contribution, l'institution qui applique cette législation tient compte à cet effet, aux fins de totalisation, des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle et de résidence accomplies sous la législation d'une partie contractante en vertu de laquelle elle a été affiliée à un régime de pensions.

ANNEXE II  
Accord modèle pour la coordination des instruments bilatéraux  
ou multilatéraux de sécurité sociale

*Article 1*

Aux fins de l'application du présent accord:

- a) l'expression **partie contractante** désigne tout Etat Membre de l'Organisation internationale du Travail lié par le présent accord;
- b) le terme **léislation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- c) le terme **réfugié** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés et au paragraphe 2 de l'article premier du Protocole relatif au statut des réfugiés du 31 janvier 1967, sans limitation géographique;
- d) le terme **apatride** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides;
- e) le terme **instrument** désigne tout instrument bilatéral ou multilatéral concernant la conservation des droits en cours d'acquisition en matière de sécurité sociale qui lie ou liera deux ou plusieurs parties contractantes;
- f) le terme **institution** désigne tout organisme ou toute autorité directement chargés d'appliquer tout ou partie de la législation d'une partie contractante;
- g) l'expression **périodes d'assurance** désigne les périodes de cotisation, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence, telles qu'elles sont définies ou admises comme périodes d'assurance par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant à des périodes d'assurance;
- h) les expressions **périodes d'emploi** et **périodes d'activité professionnelle** désignent les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies, ainsi que toutes périodes assimilées, reconnues par cette législation comme équivalant respectivement à des périodes d'emploi et à des périodes d'activité professionnelle;
- i) l'expression **périodes de résidence** désigne les périodes définies ou admises comme telles par la législation sous laquelle elles ont été accomplies;
- j) le terme **prestations** désigne toutes prestations en nature et en espèces prévues dans l'éventualité considérée, y compris les allocations au décès, ainsi que:
  - i) s'agissant des prestations en nature, les prestations visant à la prévention de toute éventualité relevant de la sécurité sociale, à la réadaptation fonctionnelle et à la rééducation professionnelle;
  - ii) s'agissant des prestations en espèces, tous éléments à charge des fonds publics et toutes majorations, allocations de revalorisation ou allocations supplémentaires, ainsi que les prestations destinées à maintenir ou à améliorer la capacité de gain, les prestations en capital qui peuvent être substituées aux pensions ou rentes et les versements effectués, le cas échéant, à titre de remboursement de cotisations.

*Article 2*

Dans le domaine régi par le présent accord, le bénéfice des dispositions de tout instrument liant deux ou plusieurs parties contractantes est étendu aux ressortissants de toute autre partie contractante, ainsi qu'aux réfugiés et aux apatrides résidant sur le territoire de toute partie contractante.

*Article 3*

Le présent accord s'applique à toute personne admise à bénéficier des dispositions de deux ou de plusieurs instruments.

*Article 4*

1. Les dispositions d'un instrument liant deux ou plusieurs parties contractantes, relatives à la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi, d'activité professionnelle ou de résidence en vue de l'acquisition, du maintien ou du recouvrement des droits aux prestations, sont applicables aux périodes correspondantes accomplies sous la législation de toute autre partie contractante liée auxdites

parties par un instrument comportant également des dispositions relatives à la totalisation de telles périodes, pour autant que les périodes à totaliser ne se superposent pas.

2. Si, en application des dispositions du paragraphe précédent, l'institution d'une partie contractante doit appliquer les dispositions de deux ou de plusieurs instruments qui comportent des modalités différentes de totalisation des périodes, cette institution applique exclusivement les dispositions les plus favorables à l'intéressé.

3. S'il s'agit de prestations qui, en vertu de tous les instruments en cause, sont attribuées conformément à la législation d'une seule partie contractante, la totalisation visée au paragraphe 1 du présent article n'est effectuée que dans la mesure nécessaire à l'acquisition, au maintien ou au recouvrement du droit aux prestations les plus favorables prévues par cette législation.

#### Article 5

1. En cas d'application des dispositions de l'article 4, les prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants sont liquidées conformément aux dispositions des paragraphes suivants du présent article.

2. Si tous les instruments en cause prévoient le recours à la méthode de répartition, l'institution de chaque partie contractante applique les dispositions des instruments par lesquels cette partie est liée, compte tenu de la totalisation des périodes effectuées en application des dispositions des paragraphes 1 et 2 de l'article 4; toutefois, elle n'est tenue de servir que le montant le plus élevé des prestations liquidées en vertu de ces instruments.

3. Si tous les instruments en cause prévoient le recours à la méthode d'intégration, l'institution de la partie contractante qui doit accorder les prestations tient compte à cet effet des dispositions de l'article 4.

4. Si les instruments en cause prévoient respectivement le recours à la méthode de répartition et à la méthode d'intégration, l'institution de chaque partie contractante applique les dispositions des instruments par lesquels cette partie est liée, compte tenu de la totalisation des périodes effectuées en application des dispositions de l'article 4; toutefois, les prestations résultant de l'application de la méthode la plus favorable sont seules servies à l'intéressé.

## Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	8 septembre 1926	Genève, 7 <sup>e</sup> session CIT (05 juin 1925)	121

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 19 mai 1925, en sa septième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de traitement des  
travailleurs nationaux et étrangers victimes d'accidents du travail, deuxième question  
inscrite à l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,  
adopte, ce cinquième jour de juin mil neuf cent vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, à ratifier par  
les Membres de l'Organisation internationale 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 accorder aux ressortissants de tout autre Membre ayant ratifié ladite convention qui seront victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail.

2. Cette égalité de traitement sera assurée aux travailleurs étrangers et à leurs ayants droit sans aucune condition de résidence. Toutefois, en ce qui concerne les paiements qu'un Membre ou ses ressortissants auraient à faire en dehors du territoire dudit Membre en vertu de ce principe, les dispositions à prendre seront réglées, si cela est nécessaire, par des arrangements particuliers pris avec les Membres intéressés.

*Article 2*

Pour la réparation des accidents du travail survenus à des travailleurs occupés d'une manière temporaire ou intermittente sur le territoire d'un Membre pour le compte d'une entreprise située sur le territoire d'un autre Membre, il peut être prévu qu'il sera fait application de la législation de ce dernier par accord spécial entre les Membres intéressés.

*Article 3*

Les Membres qui ratifient la présente convention et chez lesquels n'existe pas un régime d'indemnisation ou d'assurance forfaitaire des accidents du travail conviennent d'instituer un tel régime dans un délai de trois ans à dater de leur ratification.

*Article 4*

Les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à se prêter mutuellement assistance en vue de faciliter son application, ainsi que l'exécution de leurs lois et règlements respectifs en matière de réparation des accidents du travail, et à porter à la connaissance du Bureau international du Travail, qui en informera les autres Membres intéressés, toute modification dans les lois et règlements en vigueur en matière de réparation des accidents de travail.

---

## Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925

Statut	Adoption
Instrument technique à statut intérimaire	Genève, 7 <sup>e</sup> session CIT (5 juin 1925)

---

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 19 mai 1925, en sa septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de traitement des travailleurs nationaux et étrangers victimes d'accidents du travail, deuxième question inscrite à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce cinquième jour de juin mil neuf cent vingt-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, à soumettre à l'examen 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.

**I**

La Conférence recommande qu'en vue de l'application de la convention concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne les mesures nécessaires:

- a) pour faciliter aux bénéficiaires d'une indemnité qui ne résident pas dans le pays où cette indemnité leur est payable le versement des sommes qui leur sont dues et pour assurer l'observation des conditions prescrites par les lois et règlements pour le paiement de ces sommes;
- b) pour que, dans le cas de contestations sur le non-paiement, la suspension du paiement ou la réduction du montant de l'indemnité due à une personne qui ne réside pas dans le pays où son droit à indemnité a pris naissance, une action puisse être introduite devant les tribunaux compétents de ce pays, sans que l'intéressé soit tenu d'être présent en personne;
- c) pour que le bénéfice des exemptions de droits fiscaux, de la délivrance gratuite de pièces officielles et des autres avantages accordés par la législation d'un Membre en matière de réparation des accidents du travail soit étendu dans les mêmes conditions aux ressortissants des autres Membres ayant ratifié la convention ci-dessus mentionnée.

**II**

La Conférence recommande que, dans les pays où n'existe pas un régime d'indemnisation ou d'assurance forfaitaires des accidents du travail, les gouvernements, jusqu'à l'institution d'un tel régime, facilitent aux ouvriers étrangers le bénéfice de la législation nationale de ces ouvriers en matière de réparation des accidents du travail.

# Protection de la maternité\*

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 .....	723
Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000 .....	727
Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919 .....	729

\* 1) Convention dépassée: convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952. Cette convention a été ratifiée par 41 Etats et dénoncée par 17 Etats (les Etats ayant ratifié cette convention restent liés par ses dispositions.  
2) Recommandation retirée: recommandation (n° 12) sur la protection de la maternité (agriculture), 1921.  
3) Recommandation remplacée: recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952.

## Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	7 février 2002	Genève, 88 <sup>e</sup> session CIT (15 juin 2000)	29

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 promouvoir 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 Convention 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 fondamentaux 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 travailleuses, 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 (révisée) 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 Convention sur la protection de la maternité, 2000.

### 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 *discrimination 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 santé**

#### *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.

### **Congé de maternité**

#### *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.

### **Congé 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.

## Mères qui allaitent

### *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 périodique

### *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

### *Article 13*

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

## Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 88e session CIT (15 juin 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.

### Congé de maternité

- (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

- 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.
- Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:
  - les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
  - 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;
  - le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
  - toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
  - les soins dentaires et chirurgicaux.

### Financement et prestations

- 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 à l'emploi et non-discrimination

- 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 santé

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.

### Mères qui allaitent

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 congés apparentés

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.

## Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	13 juin 1921	Washington, 1 <sup>er</sup> session CIT (29 novembre 1919)	34 Dénoncées: 8

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des femmes avant ou après l'accouchement (y compris la question de l'indemnité de maternité), question comprise dans le troisième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### Article 1

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme *établissements industriels* notamment:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée ou voie d'eau, maritime ou intérieure, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Pour l'application de la présente convention, sera considéré comme *établissement commercial* tout lieu consacré à la vente des marchandises ou à toute opération commerciale.

3. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie et le commerce, d'une part, l'agriculture, d'autre part.

#### Article 2

Pour l'application de la présente convention, le terme *femme* désigne toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge ou sa nationalité, mariée ou non, et le terme *enfant* désigne tout enfant, légitime ou non.

#### Article 3

Dans tous les établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception des établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille, une femme

- a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches;
- b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines;
- c) recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente, en vertu des paragraphes a) et b), une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène; ladite indemnité, dont le montant exact sera fixé par l'autorité compétente dans chaque pays, sera prélevée sur les fonds publics ou sera fournie par un système d'assurance; elle aura droit, en outre, aux soins gratuits d'un médecin ou d'une sage-femme; aucune erreur, de la part du médecin ou de la sage-femme, dans l'estimation de la date de l'accouchement ne pourra empêcher une femme de recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit à compter de la date du certificat médical jusqu'à celle à laquelle l'accouchement se produira;
- d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement.

#### Article 4

Au cas où une femme s'absente de son travail, en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 3 de la présente convention, ou en demeure éloignée pendant une période plus longue, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de sa grossesse ou de ses couches, et qui la met dans l'incapacité de reprendre son travail, il sera illégal pour son patron, jusqu'à ce que son absence ait atteint une durée maximum fixée par l'autorité compétente de chaque pays, de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expirerait pendant que dure l'absence susmentionnée.

# Politique sociale\*

Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961 .....	733
Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 .....	741
Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 .....	746

\* 1) Recommandations retirées: recommandation (n° 70) sur la politique sociale dans les territoires dépendants, 1944; recommandation (n° 74) sur la politique sociale dans les territoires dépendants (dispositions complémentaires), 1945.  
2) Recommandation remplacée : recommandation (n° 127) sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966

## Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961

Statut	Adoption
Instrument technique à jour	Genève, 45 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1961)

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 1961, en sa quarante-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au logement des travailleurs, 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-huitième jour de juin mil neuf cent soixante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le logement des travailleurs, 1961. Considérant que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail prévoit que l'Organisation est chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans la Déclaration de Philadelphie, laquelle reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser un niveau adéquat de logement;

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, reconnaît que toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour ... le logement;

Considérant que les Nations Unies et l'Organisation internationale du Travail ont reconnu – conformément au Programme coordonné des Nations Unies et des institutions spécialisées en matière de logement d'urbanisme et d'aménagement des campagnes, dont le Conseil économique et social et le Conseil d'administration du Bureau international du Travail ont pris acte en 1949 – que les Nations Unies assument une responsabilité générale dans le domaine du logement, de l'urbanisme et de l'aménagement des campagnes et que l'Organisation internationale du Travail a un intérêt spécial en ce qui concerne les questions relatives au logement des travailleurs,

La Conférence recommande que chaque Membre donne suite, dans le cadre de sa politique sociale et économique générale, aux principes généraux suivants, selon la méthode appropriée aux conditions nationales.

### Principes généraux

#### *I. Champ d'application*

1. La présente recommandation s'applique au logement des travailleurs manuels et non manuels, y compris les travailleurs indépendants et les personnes âgées, retraitées ou physiquement diminuées.

#### *II. Objectifs d'une politique nationale du logement*

2. La politique nationale devrait viser à stimuler, dans le cadre de la politique générale en matière de logement, la construction de logements et d'installations collectives connexes, afin que tous les travailleurs et leur famille puissent disposer d'un logement adéquat et convenable et d'un milieu d'habitat approprié. Un certain degré de priorité devrait être accordé aux personnes dont les besoins sont les plus urgents.

3. Il conviendrait également de veiller à l'entretien, à l'amélioration et à la modernisation des immeubles et installations collectives connexes existants.

4. L'objectif devrait être que le travailleur n'ait pas à dépenser, pour un logement adéquat et convenable, plus qu'un pourcentage raisonnable du revenu, soit pour le loyer, soit pour des versements en vue de l'acquisition d'un tel logement.

5. Les programmes de logement de travailleurs devraient laisser suffisamment de champ à l'initiative privée, aux coopératives et aux entreprises publiques.



6. Compte tenu du fait que les programmes de construction en grand de logements définitifs peuvent faire directement concurrence aux programmes de développement et de mise en valeur économique – la main-d'œuvre qualifiée ou semi-qualifiée, peu abondante, ou les ressources rares pouvant être nécessaires aussi bien à la construction de logements qu'à la production d'autres biens indispensables à l'expansion de la capacité de production –, la politique du logement devrait être coordonnée avec la politique sociale et économique générale, de manière que le logement des travailleurs puisse bénéficier d'un degré de priorité qui tienne compte à la fois du besoin auquel il répond et des impératifs d'un développement économique équilibré.

7. Chaque famille devrait avoir, si elle le désire, un logement complet séparé.

### *III. Responsabilité des autorités publiques*

8. (1) Les autorités nationales compétentes, tenant dûment compte de la structure constitutionnelle du pays intéressé, devraient établir un organisme central auquel devraient être associés tous les pouvoirs publics ayant à s'occuper dans une certaine mesure de la question du logement.

(2) Les fonctions de cet organisme devraient comprendre:

- a) l'étude et l'évaluation des besoins en logements des travailleurs et en installations collectives connexes;
- b) l'élaboration de programmes de logement des travailleurs, ces programmes devant inclure des mesures pour l'élimination des taudis et pour le relogement de leurs occupants.

(3) Les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, ainsi que les autres organisations intéressées, devraient être associées aux travaux de l'organisme central.

9. Compte tenu des autres objectifs nationaux et dans la limite déterminée par les besoins en logements et installations connexes, les programmes nationaux de logement devraient viser à ce que toutes les ressources privées et publiques qui peuvent être rendues disponibles à cette fin soient coordonnées et utilisées pour la construction de logements de travailleurs et d'installations collectives connexes.

10. Là où une augmentation sensible et durable de la capacité du secteur de la construction de logements est nécessaire pour faire face, de manière permanente, aux besoins nationaux en logements pour les travailleurs, les programmes de développement économique devraient prévoir – compte tenu des autres objectifs nationaux – des mesures tendant à fournir à la longue la main-d'œuvre qualifiée, les matériaux, l'équipement et les moyens financiers nécessaires à la construction de logements.

11. Les autorités publiques devraient, dans la mesure nécessaire et dans les limites du possible, se charger de fournir des logements aux travailleurs, soit directement, soit en stimulant les efforts à cet effet, que ces logements soient locatifs ou que les travailleurs en deviennent propriétaires.

### *IV. Logements fournis par les employeurs*

12. (1) Les employeurs devraient reconnaître l'importance qu'il y a, pour eux, à ce que des organismes publics ou des organismes autonomes de caractère privé comme les coopératives et autres sociétés d'habitation, distincts de l'entreprise, procurent à leurs travailleurs un logement sur une base équitable.

(2) Il devrait être reconnu qu'il n'est pas généralement souhaitable que les employeurs fournissent directement des logements à leurs travailleurs, sauf lorsque cela est rendu nécessaire par les circonstances, par exemple lorsqu'une entreprise est située à une grande distance des centres de résidence habituels ou lorsque la nature de l'emploi oblige le travailleur à être disponible à bref délai.

(3) Dans les cas où le logement est fourni par l'employeur:

- a) les droits fondamentaux de l'homme, en particulier la liberté syndicale, devraient être reconnus aux travailleurs;
- b) la législation nationale et les usages devraient être entièrement respectés lorsque le bail est résilié à l'expiration du contrat de travail ou lorsque l'évacuation du logement est exigée à cette même occasion;
- c) les loyers devraient être conformes aux principes énoncés au paragraphe 4 ci-dessus et ne sauraient, en aucun cas, comporter un élément spéculatif.

(4) La fourniture, par les employeurs, du logement ou des services communs au titre de la rémunération du travail devrait être interdite ou réglementée dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts des travailleurs.

### V. Financement

13. (1) Les autorités compétentes devraient prendre toutes mesures appropriées pour garantir l'exécution des programmes approuvés de logement des travailleurs, en assurant le financement régulier et continu nécessaire.

(2) A cette fin:

- a) des facilités de prêt publiques et privées devraient être assurées à des taux d'intérêt modérés;
- b) ces facilités devraient être complétées par d'autres méthodes appropriées d'aide financière directe ou indirecte, telles que des subventions, des allègements fiscaux et une diminution de la valeur imposable, en faveur des propriétaires privés, coopératifs ou publics remplissant certaines conditions.

14. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient encourager les coopératives de logement et autres organismes similaires à but non lucratif.

15. Les autorités publiques devraient s'efforcer de veiller à ce que les travailleurs désireux de devenir propriétaires de leur logement ou de se faire construire une maison puissent bénéficier de facilités de prêt publiques et privées à des conditions raisonnables; elles devraient également prendre toutes autres mesures facilitant l'accès à la propriété.

16. Lorsque cela est indiqué, des systèmes nationaux pour l'assurance des prêts hypothécaires ou des garanties publiques pour les hypothèques privées devraient être établis dans les pays où il existe des marchés de crédit stables, afin de favoriser par ce moyen la construction de logements de travailleurs.

17. Des mesures appropriées devraient être prises, conformément à la pratique nationale:

- a) pour favoriser l'épargne par les particuliers, les coopératives et les organismes privés, cette épargne pouvant permettre de financer la construction de logements de travailleurs;
- b) pour encourager les particuliers, les coopératives et les organismes privés à investir des fonds dans la construction de logements de travailleurs.

18. Les logements des travailleurs construits avec l'aide de fonds publics ne devraient faire l'objet d'aucune spéculation.

### VI. Normes d'habitation

19. En principe, l'autorité compétente devrait, afin d'assurer la sécurité de la construction ainsi qu'un niveau raisonnable de décence, d'hygiène et de confort, établir des normes minima d'habitation à la lumière des conditions locales, et prendre des mesures permettant de faire observer ces normes.

### VII. Mesures visant à accroître l'efficacité de l'industrie du bâtiment

20. Les gouvernements devraient, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir des mesures pour assurer l'utilisation la plus rationnelle des ressources disponibles dans le bâtiment et les industries connexes et, au besoin, encourager le développement de nouvelles ressources.

### VIII. Construction de logements et stabilisation de l'emploi

21. Les programmes nationaux de logement devraient être élaborés de façon qu'en période de fléchissement de l'activité économique il soit possible de hâter la construction de logements pour les travailleurs et d'installations collectives connexes.

22. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures appropriées pour accroître la construction annuelle de logements pour les travailleurs et d'installations connexes en réduisant le chômage saisonnier dans l'industrie du bâtiment, compte tenu des principes visés au paragraphe 6 ci-dessus.

### IX. Urbanisme et aménagement rural et régional

23. Les programmes de logement pour les travailleurs devraient être élaborés et exécutés conformément à de saines pratiques d'urbanisme et d'aménagement rural et régional.

24. (1) Les pouvoirs publics devraient prendre toutes mesures appropriées pour empêcher la spéculation foncière.

(2) Les pouvoirs publics devraient:

- a) être habilités à acquérir des terrains, à un prix raisonnable, pour la construction de logements de travailleurs et d'installations collectives connexes;
- b) constituer des réserves de terrains convenablement situées, en vue de faciliter la planification de la construction de tels logements et installations.

(3) Ces terrains devraient être mis à la disposition, à un prix raisonnable, pour la construction de logements de travailleurs et d'installations collectives connexes.

### *X. Application des principes généraux*

25. En appliquant les principes généraux établis dans 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 ci-jointes concernant les modalités d'application de la recommandation.

## **Suggestions concernant les modalités d'application**

### *I. Considérations générales*

1. Les programmes de logement de travailleurs élaborés et appliqués conformément au paragraphe 8 des principes généraux devraient être de nature à améliorer au maximum les conditions de logement des travailleurs aussi rapidement que le permettent les facteurs pertinents tels que les ressources nationales disponibles, le stade de développement économique, la technique et les autres travaux prioritaires pouvant entrer en conflit avec la construction de logements.

2. Les programmes nationaux de logement devraient tenir compte tout spécialement, surtout dans les pays en voie de développement, des besoins des travailleurs déjà employés ou appelés à être employés dans les industries ou régions ayant une grande importance nationale.

3. Dans l'établissement et l'exécution de programmes de logement pour les travailleurs, il conviendrait de prendre spécialement en considération, sur le plan local:

- a) le nombre, l'âge et le sexe des membres de la famille des travailleurs;
- b) la nature des liens familiaux;
- c) les conditions particulières des personnes physiquement diminuées, des personnes vivant seules et des gens âgés.

4. Des mesures devraient être prises, là où cela est approprié, pour obtenir une utilisation plus effective de l'offre existante de logements locatifs, en encourageant des échanges de logements selon les besoins qui résultent par exemple de l'importance de la famille ou du lieu de travail.

5. Les autorités compétentes devraient vouer une attention toute spéciale à la solution du problème particulier, qui consiste à loger les travailleurs migrants et, le cas échéant, leur famille, afin de réaliser aussi rapidement que possible, à cet égard, l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux.

6. La compilation et l'analyse de statistiques complètes en matière de construction et de population et la réalisation d'enquêtes sociologiques devraient être encouragées comme éléments essentiels pour l'établissement et l'exécution de programmes de logement à long terme.

### *II. Normes d'habitation*

7. Les normes d'habitation prévues au paragraphe 19 des principes généraux devaient viser en particulier:

- a) l'espace minimum – compte tenu de la nécessité de disposer de pièces de dimensions et de proportions raisonnables – dont devrait disposer chaque personne ou chaque famille, exprimé en fonction de l'un des facteurs suivants, ou de plusieurs de ces facteurs:
  - i) surface;
  - ii) volume;
  - iii) grandeur et nombre des pièces;

- b) l'adduction d'eau salubre dans les logements des travailleurs en quantité suffisamment grande pour couvrir tous les besoins personnels et tous les besoins ménagers;
- c) l'évacuation adéquate des eaux usées et des ordures ménagères;
- d) une protection adéquate contre la chaleur, le froid, l'humidité, le bruit, l'incendie et les animaux propageurs de maladies, notamment les insectes;
- e) des installations satisfaisantes dans le domaine sanitaire et pour la ventilation, la cuisine, les lavages, et la lumière naturelle et artificielle, ainsi que l'installation adéquate de resserres;
- f) un degré minimum d'isolement:
  - i) entre les différentes personnes qui composent le ménage;
  - ii) pour les occupants d'un logement, vis-à-vis de l'extérieur;
- g) une séparation appropriée des pièces destinées au logement et des locaux destinés aux animaux.

8. Lorsque des travailleurs célibataires ou des travailleurs séparés de leur famille sont logés en groupe, l'autorité compétente devrait établir des normes d'habitation, pour qu'au minimum le logement:

- a) soit pourvu d'un lit individuel pour chaque travailleur;
- b) comprenne des locaux distincts pour les hommes et pour les femmes;
- c) soit muni de moyens adéquats d'approvisionnement en eau salubre;
- d) soit muni de moyens adéquats d'évacuation des eaux usées et d'installations sanitaires satisfaisantes;
- e) soit pourvu de moyens d'aération et, le cas échéant, de chauffage adéquats;
- f) possède des réfectoires, des cantines, des salles de repos et de récréation et des services de santé, lorsque de tels installations ou services n'existent pas dans le voisinage.

9. Les normes d'habitation des travailleurs devraient être révisées de temps à autre pour tenir compte du développement social, économique et technique, ainsi que des augmentations du revenu réel par habitant.

10. En général, et dans les localités où les possibilités d'emploi ne sont pas de nature temporaire, il y aurait lieu de construire des logements et installations collectives connexes durables.

11. L'objectif devrait être de construire les logements des travailleurs, ainsi que les installations collectives connexes, avec les matériaux disponibles convenant le mieux, compte tenu de conditions locales telles que la probabilité de tremblements de terre.

### III. Programmes spéciaux

12. Dans les pays en voie de développement, il conviendrait d'accorder une attention toute particulière, à titre de mesure transitoire en attendant qu'une main-d'œuvre qualifiée ait été formée et qu'une industrie de la construction ait été constituée, à des programmes tels que les programmes étendus d'aide à la construction individuelle de logements provisoires, qui représentent un moyen d'améliorer les conditions, surtout dans les régions rurales. Des mesures devraient être prises en même temps dans ces pays pour la formation, en vue de l'industrie de la construction, de chômeurs et de travailleurs non qualifiés, augmentant ainsi la capacité de construction de logements permanents.

13. Les gouvernements, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre toutes mesures utiles pour aider les travailleurs à devenir propriétaires de leur logement et, lorsque cela est opportun, pour encourager les intéressés à participer eux-mêmes à la construction. Ces mesures pourraient comprendre par exemple:

- a) la mise à disposition de services techniques tels que les services d'architectes et, le cas échéant, une surveillance compétente des travaux;
- b) l'organisation des recherches dans le domaine du logement et de la construction ainsi que la publication et la diffusion de manuels et de brochures illustrées facilement compréhensibles contenant des informations sur des questions telles que les plans de maisons, les normes d'habitation, les techniques et les matériaux de construction;
- c) la formation aux techniques de construction simples pour permettre aux intéressés eux-mêmes de participer à la construction;
- d) la vente ou la location d'équipements, de matériaux et d'outils à des prix inférieurs aux prix de revient;

e) des taux d'intérêt réduits et des avantages analogues, tels que des subventions financières directes contribuant à couvrir la mise de fonds initiale, la vente de terrains à un montant inférieur à leur prix après aménagement, et des baux à long terme, pour le fonds, à des loyers symboliques.

14. Toutes mesures utiles devraient être prises, lorsque cela est nécessaire, pour donner des informations aux familles quant à l'entretien et à l'utilisation rationnelle des installations dont elles disposent dans leur logement.

#### *IV. Logements fournis par les employeurs*

15. Lorsque le logement est fourni par l'employeur, les dispositions ci-après devraient s'appliquer, à moins qu'une protection équivalente ne soit assurée au travailleur par la loi ou par des conventions collectives ou par d'autres accords obligatoires:

- a) l'employeur devrait avoir le droit de reprendre possession du logement dans un délai raisonnable, au cas où le contrat de travail du travailleur prendrait fin;
- b) le travailleur ou sa famille devrait avoir le droit de continuer à occuper le logement pendant une période de temps raisonnable permettant d'obtenir un autre logement satisfaisant, lorsque le travailleur cesse d'exercer son emploi pour cause de maladie, d'invalidité, de retraite ou de décès ou en raison des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- c) le travailleur qui, au cas où son emploi prend fin, doit quitter son logement, devrait avoir droit à un dédommagement équitable:
  - i) pour les cultures autorisées en cours sur la terre appartenant à l'employeur;
  - ii) d'une manière générale, pour les améliorations de caractère permanent apportées au logement avec l'accord de l'employeur et non encore amorties par l'usage.

16. Les travailleurs occupant des logements fournis par leur employeur devraient maintenir les locaux dans l'état où ils les ont trouvés, sauf détérioration normale.

17. Les personnes qui ont des relations privées ou des relations d'affaires ou syndicales avec un travailleur occupant un logement fourni par l'employeur devraient avoir librement accès au logement en question.

18. Il y aurait lieu d'envisager, le cas échéant, de permettre à une autorité publique ou à d'autres institutions, ou encore aux travailleurs occupant des logements, de devenir, moyennant un prix raisonnable, propriétaires des logements fournis par l'employeur, excepté dans les cas où de tels logements sont situés sur les terrains des activités proprement dites de l'entreprise.

#### *V. Financement*

19. Les autorités publiques devraient financer, soit directement, soit au moyen de subventions, des programmes de logements locatifs, spécialement pour certains groupes de travailleurs, tels que les chefs de familles récemment constituées, les célibataires et les travailleurs dont la mobilité est souhaitable en vue d'un développement économique équilibré.

20. Les prêts accordés aux travailleurs conformément au paragraphe 15 des principes généraux devraient couvrir l'intégralité ou une part importante du coût initial du logement et pouvoir bénéficier de longs délais de remboursement et d'un taux d'intérêt modéré.

21. Les institutions de prévoyance et de sécurité sociale devraient être encouragées à utiliser les réserves dont elles disposent pour des investissements à long terme afin de fournir des facilités de prêt pour le logement des travailleurs.

22. Dans le cas de prêts accordés aux travailleurs pour permettre l'acquisition de propriété, des mesures appropriées devraient être prises pour protéger le travailleur contre toute perte de son propre capital effectivement investi dans son logement, qui résulterait du chômage, d'un accident ou d'autres causes indépendantes de sa volonté et, en particulier, pour protéger sa famille contre la perte de ce capital dans l'éventualité de son décès.

23. Les autorités publiques devraient fournir une aide financière particulière aux travailleurs dont les revenus sont trop faibles ou grevés de charges familiales trop lourdes et qui, pour ce motif, ne sont pas en mesure de se loger convenablement.

24. Dans les cas où les autorités publiques fournissent une aide financière directe en vue de l'acquisition d'un logement, le bénéficiaire devrait assumer les responsabilités financières et autres s'y rattachant, dans la mesure où ses moyens le lui permettent.

25. Les autorités publiques qui fournissent une aide financière aux programmes de logement devraient veiller à ce que la location ou la vente ne soit pas refusée pour des motifs de race, de religion, d'opinion politique ou d'appartenance syndicale.

#### *VI. Mesures visant à accroître l'efficacité de l'industrie du bâtiment*

26. Il conviendrait d'exécuter des programmes à long terme de logement pour les travailleurs et de les répartir tout au long de l'année afin de faire les économies que permettent les travaux continus.

27. Des mesures appropriées devraient être prises pour améliorer et, le cas échéant, développer la formation de travailleurs qualifiés et semi-qualifiés, de personnel de maîtrise, d'entrepreneurs et de cadres techniques, tels qu'architectes et ingénieurs.

28. Là où il y a pénurie de matériaux de construction, d'outillage ou d'équipement, il conviendrait d'envisager notamment de donner la priorité à la construction d'usines productrices de ces biens, d'importer du matériel pour ces usines et de favoriser le commerce de ces biens.

29. Compte tenu des exigences de l'hygiène et de la sécurité, les codes du bâtiment et autres règlements concernant les plans, les matériaux et les techniques de construction devraient être établis de façon à permettre l'emploi de nouveaux matériaux et méthodes de construction, y compris l'utilisation de matériaux disponibles sur place et la construction de logements par les intéressés eux mêmes.

30. Il conviendrait de s'attacher spécialement, entre autres mesures, à améliorer la préparation et l'organisation des travaux sur le chantier, à normaliser davantage les matériaux, à simplifier davantage les méthodes de travail et à utiliser les résultats des recherches en matière de construction.

31. Aucun effort ne devrait être ménagé en vue d'éliminer les pratiques restrictives auxquelles peuvent se livrer des entrepreneurs, des fournisseurs de matériaux de construction ou des travailleurs dans l'industrie du bâtiment.

32. Des institutions nationales devraient être créées et développées afin d'entreprendre des recherches sur les problèmes sociaux, économiques et techniques du logement des travailleurs. Il y aurait lieu, le cas échéant, d'avoir recours aux services, dans la mesure où ceux-ci peuvent être disponibles, des centres régionaux du logement, patronnés ou assistés par l'Organisation des Nations Unies et par d'autres institutions internationales appropriées.

33. Aucun effort ne devrait être ménagé pour augmenter le rendement des petites entreprises en bâtiment, par exemple en mettant à leur disposition des renseignements sur les matériaux à bon marché et les méthodes de construction peu coûteuses, en leur fournissant des facilités pour louer des outils et du matériel et en centralisant ces facilités, en organisant des cours de formation spécialisée, et en offrant des facilités financières adéquates là où il n'en existe pas encore.

34. Les mesures prises pour réduire le coût de construction ne devraient pas avoir pour résultat un abaissement des normes d'habitation des travailleurs et des installations connexes.

#### *VII. Construction de logements et stabilisation de l'emploi*

35. Lorsque le chômage dans l'industrie de la construction excède notablement le chômage qui se produit dans la période transitoire entre la fin de l'emploi dans un chantier et le début du travail dans un autre chantier, ou lorsqu'il y a un chômage important en dehors de l'industrie de la construction, le programme de construction de logements pour les travailleurs et d'installations connexes devrait être élargi, lorsque cela est indiqué, de façon à pouvoir offrir un emploi au plus grand nombre possible de chômeurs.

36. En période de ralentissement de la construction privée ou de l'activité économique en général, et lorsqu'il est nécessaire de développer la construction, le gouvernement devrait prendre des mesures spéciales pour stimuler la construction – par les autorités locales ou par les entreprises privées, ou par les unes et les autres – de logements pour les travailleurs et d'installations connexes, au moyen, par exemple, d'une aide financière ou d'une extension de leurs pouvoirs en matière d'emprunt.

37. Les mesures tendant à augmenter, s'il y a lieu, le volume de la construction privée de logements pourraient comprendre la réduction du taux d'intérêt et du montant initial exigé, ainsi que l'extension de la durée de la période d'amortissement.

38. Les mesures à prendre pour réduire le chômage saisonnier dans l'industrie du bâtiment peuvent comprendre, le cas échéant:

- a) l'utilisation de toutes installations, de toutes machines, de tous matériaux et de toutes techniques permettant d'exécuter des travaux de construction d'une façon satisfaisante et dans des conditions de sécurité et de protéger les travailleurs pendant les périodes considérées traditionnellement comme défavorables à l'exécution des opérations de construction;
- b) l'information des intéressés quant aux possibilités techniques et aux avantages sociaux qu'il y a à ne pas arrêter les travaux de construction lorsque les conditions climatiques ne sont pas favorables;
- c) le versement de subventions destinées à compenser, en tout ou partie, les coûts supplémentaires que peut entraîner le travail dans ces conditions;
- d) l'échelonnement des diverses opérations prévues dans les programmes de construction de logements pour les travailleurs et d'installations connexes, de manière à contribuer à réduire le chômage saisonnier.

39. Des mesures appropriées devraient être prises, le cas échéant, pour assurer une coordination administrative et financière entre les différentes autorités publiques centrales et locales, et entre les autorités et les organismes privés, dans l'exécution de tout programme de stabilisation de l'emploi touchant la construction de logements pour les travailleurs et d'installations connexes.

### *VIII. Politique des loyers*

40. (1) Bien que, dans les pays fortement industrialisés où le niveau de vie est élevé et continue à s'élever, l'un des objectifs à long terme devrait être que le loyer couvre le coût normal du logement compte tenu des dispositions du paragraphe 4 des principes généraux, la diminution progressive du pourcentage du revenu du travailleur consacré au loyer, et couvrant le coût normal du logement, devrait constituer l'un des buts généraux à atteindre grâce à l'élévation des salaires réels et à l'accroissement de la productivité dans l'industrie de la construction.

(2) Aucune augmentation de loyer ne devrait permettre d'obtenir davantage qu'un taux raisonnable de rendement de l'investissement.

(3) En période de pénurie aiguë de logements, il conviendrait de prendre des mesures pour éviter une hausse excessive des loyers demandés pour les logements existants des travailleurs. Lorsque la pénurie de logements s'atténue et qu'un nombre suffisant de logements d'une qualité convenable devient disponible, ces mesures pourraient être, dans les cas appropriés, progressivement assouplies, sous réserve des dispositions ci-dessus du présent paragraphe.

### *IX. Urbanisme et aménagement rural et régional*

41. Les logements des travailleurs devraient, dans la mesure où cela est possible et compte tenu des moyens de transport publics et privés disponibles, être situés commodément à portée du lieu du travail et à proximité immédiate de services collectifs tels qu'écoles, centres commerciaux, lieux et moyens de récréation pour tous les groupes d'âge, lieux culturels et services médicaux, et être disposés de façon à former un ensemble attrayant au tracé bien conçu et comprenant des espaces libres.

42. Dans l'élaboration des plans de maisons et d'aménagement de nouvelles localités pour les travailleurs, tous efforts devraient être faits pour consulter les organismes représentant les futurs occupants qui sont les mieux à même de donner des avis quant aux meilleurs moyens de satisfaire les besoins de ceux-ci en ce qui concerne le logement et le milieu d'habitat.

43. L'emplacement des logements des travailleurs devrait être choisi compte tenu du risque de pollution de l'atmosphère par les usines, et des caractéristiques topographiques qui peuvent jouer un rôle important dans l'évacuation des eaux de ruissellement, des eaux usées et d'autres déchets.

44. Lors de la construction de logements provisoires, il importe tout particulièrement de veiller à l'aménagement des centres d'habitation et de contrôler la densité d'occupation.

45. Il est souhaitable de poser en principe qu'il convient d'aménager dans les villes des zones reliées les unes aux autres, telles que zones d'habitation, zones commerciales et zones industrielles,

en vue d'assurer au travailleur et à sa famille un voisinage aussi agréable que possible et de réduire au minimum le temps passé par le travailleur à se déplacer entre son domicile et son lieu de travail et les risques courus par lui de ce chef.

46. Afin de lutter contre les taudis, les autorités compétentes devraient prendre, avec la collaboration éventuelle d'associations d'utilité publique ou d'autres organisations intéressées, ainsi qu'avec le concours des propriétaires et des locataires, toutes dispositions utiles pour l'assainissement des zones de taudis par des mesures telles que la remise en état et la modernisation des immeubles qui s'y prêtent, ainsi que la conservation des bâtiments qui présentent un intérêt architectural ou historique. Les autorités compétentes devraient prendre également des mesures pour assurer un logement suffisant aux familles qui pourraient être déplacées temporairement durant l'exécution de ces travaux d'assainissement.

47. Afin de décongestionner les grands centres urbains, les plans de développement futur devraient être élaborés dans un cadre régional, afin de prévenir une concentration exagérée de l'industrie et de la population et de réaliser un meilleur équilibre entre le développement urbain et l'aménagement rural.

## Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	23 avril 1964	Genève, 46 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1962)	32

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 1962, en sa quarante-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la révision de la convention  
sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 – question qui constitue le  
dixième point à l'ordre du jour de la session –, principalement en vue de permettre aux  
Etats indépendants de continuer à l'appliquer et de la ratifier;

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention  
internationale;

Considérant que le développement économique doit servir de base au progrès social;

Considérant que tous les efforts devraient être faits sur le plan international, régional ou  
national, pour assurer une assistance financière et technique sauvegardant les intérêts  
des populations;

Considérant que, lorsqu'il y a lieu, des mesures internationales, régionales ou nationales,  
devraient être prises en vue d'établir des conditions de commerce qui encourageraient  
une production d'un rendement élevé et permettraient d'assurer un niveau de vie  
raisonnable;

Considérant que toutes les initiatives possibles devraient être prises au moyen de mesures  
appropriées sur le plan international, régional ou national, pour encourager des amé-  
liorations dans des domaines tels que l'hygiène publique, le logement, l'alimentation,  
l'instruction publique, le bien-être des enfants, le statut des femmes, les conditions de  
travail, la rémunération des salariés et des producteurs indépendants, la protection des  
travailleurs migrants, la sécurité sociale, le fonctionnement des services publics et la  
production en général;



Considérant que toutes les initiatives possibles devraient être prises pour intéresser et associer d'une manière effective la population à l'élaboration et à l'exécution des mesures de progrès social,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962:

## **Partie I. Principes généraux**

### *Article 1*

1. Toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population ainsi qu'à encourager les aspirations de celle-ci vers le progrès social.

2. Dans la définition de toutes politiques d'une portée générale, il sera dûment tenu compte des répercussions de ces politiques sur le bien-être de la population.

## **Partie II. Amélioration des niveaux de vie**

### *Article 2*

L'amélioration des niveaux de vie sera considérée comme l'objectif principal des plans de développement économique.

### *Article 3*

1. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises, lors de l'établissement des plans de développement économique, pour harmoniser ce développement et une saine évolution des communautés intéressées.

2. En particulier, l'on s'efforcera d'éviter la dislocation de la vie familiale et de toute cellule sociale traditionnelle, notamment par:

- a) l'étude attentive des causes et des effets des mouvements migratoires et l'adoption éventuelle de mesures appropriées;
- b) l'encouragement à l'urbanisme dans les régions où les nécessités économiques entraînent une concentration de la population;
- c) la prévention et l'élimination de la congestion dans les zones urbaines;
- d) l'amélioration des conditions de vie dans les régions rurales et l'implantation d'industries appropriées dans celles où il existe une main-d'œuvre suffisante.

### *Article 4*

Les mesures suivantes figureront parmi celles que les autorités compétentes devront prendre en considération pour accroître la capacité de production et améliorer le niveau de vie des producteurs agricoles:

- a) éliminer, dans toute la mesure du possible, les causes de l'endettement chronique;
- b) contrôler la cession de terres cultivables à des personnes qui ne sont pas des cultivateurs, afin que cette cession ne se fasse qu'au mieux des intérêts du pays;
- c) contrôler, par l'application d'une législation appropriée, la propriété et l'usage de la terre et d'autres ressources naturelles, afin d'assurer qu'elles soient employées au mieux des intérêts de la population du pays en tenant dûment compte des droits traditionnels;
- d) contrôler les conditions de tenure et de travail, afin d'assurer aux fermiers et aux travailleurs agricoles le plus haut niveau de vie possible et une part équitable des avantages pouvant provenir d'une amélioration du rendement ou des prix;
- e) réduire les coûts de production et de distribution par tous les moyens possibles, en particulier en instituant, en favorisant et en assistant des coopératives de producteurs et de consommateurs.

*Article 5*

1. Des mesures seront prises pour assurer aux producteurs indépendants et aux salariés des conditions de vie qui leur permettent d'améliorer leur niveau de vie par leurs propres efforts et qui garantissent le maintien d'un niveau de vie minimum déterminé au moyen d'enquêtes officielles sur les conditions de vie, conduites d'accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

2. En fixant le niveau de vie minimum, il faudra tenir compte des besoins familiaux essentiels des travailleurs, y compris l'alimentation et sa valeur nutritive, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'éducation.

**Partie III. Dispositions relatives aux travailleurs migrants***Article 6*

Lorsque les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont employés exigent qu'ils résident hors de leurs foyers, les conditions de leur emploi devront tenir compte de leurs besoins familiaux normaux.

*Article 7*

Lorsqu'il sera fait appel, à titre temporaire, en faveur d'une région, aux ressources en main-d'œuvre d'une autre région, des mesures seront prises pour favoriser le transfert partiel des salaires et des épargnes des travailleurs de la région où ils sont employés à la région d'où ils proviennent.

*Article 8*

1. Lorsqu'il sera fait appel dans une région aux ressources en main-d'œuvre d'un pays soumis à une administration différente, les autorités compétentes des pays intéressés devront, chaque fois qu'il sera nécessaire ou désirable de le faire, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui pourront être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

2. Ces accords devront prévoir que le travailleur migrant jouira d'une protection et d'avantages qui ne soient pas moindres que ceux dont bénéficient les travailleurs résidant dans la région de l'emploi.

3. Ces accords devront prévoir des facilités à accorder aux travailleurs pour leur permettre de transférer partiellement dans leurs foyers leurs salaires et leurs épargnes.

*Article 9*

Lorsque les travailleurs et leur famille se transportent d'une région où le coût de la vie est bas dans une région où le coût de la vie est plus élevé, il doit être tenu compte de l'augmentation du coût de la vie qu'entraîne ce changement de résidence.

**Partie IV. Rémunération des travailleurs et questions connexes***Article 10*

1. La fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats représentant les travailleurs intéressés et les employeurs ou les organisations d'employeurs devra être encouragée.

2. Lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs, les mesures nécessaires seront prises pour permettre de déterminer des taux minima de salaires en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels figureront des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe.

3. Les mesures nécessaires seront prises pour que, d'une part, les employeurs et les travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima de salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables.

4. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui depuis leur entrée en vigueur a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit de recouvrer, par voie judiciaire ou autres voies autorisées par la loi, le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation.

#### *Article 11*

1. Les mesures nécessaires seront prises pour assurer que tous les salaires gagnés soient dûment payés, et les employeurs seront tenus d'établir des registres indiquant les paiements de salaires, de délivrer aux travailleurs des attestations au sujet du paiement de leurs salaires et de prendre d'autres mesures appropriées pour faciliter le contrôle nécessaire.

2. Les salaires ne seront normalement payés qu'en monnaie ayant cours légal.

3. Les salaires seront normalement payés directement au travailleur lui-même.

4. Le remplacement partiel ou total, par de l'alcool ou des boissons alcooliques, des salaires dus pour des prestations accomplies par les travailleurs sera interdit.

5. Le paiement du salaire ne pourra être fait dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente, si ce n'est aux travailleurs employés dans ces établissements.

6. Les salaires seront payés régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire la possibilité d'endettement parmi les salariés, à moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et que l'autorité compétente ne se soit assurée du désir des travailleurs de maintenir cette coutume.

7. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, l'autorité compétente prendra toutes les mesures pratiques et possibles pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.

8. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin:

- a) d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de salaire;
- b) d'empêcher tout prélèvement non autorisé sur les salaires;
- c) de limiter les montants prélevés au titre de fournitures et services constituant un élément de la rémunération, à la juste valeur en espèces de ces fournitures et services.

#### *Article 12*

1. Les montants maxima et le mode de remboursement des avances sur les salaires seront réglementés par l'autorité compétente.

2. L'autorité compétente limitera le montant des avances qui peuvent être faites à un travailleur pour l'inciter à accepter un emploi; le montant autorisé sera clairement indiqué au travailleur.

3. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente sera légalement irrécouvrable et ne pourra être récupérée par compensation sur des paiements dus aux travailleurs à une date ultérieure.

#### *Article 13*

1. Les formes d'épargne qui résultent d'un acte spontané de l'épargnant seront encouragées parmi les salariés et les producteurs indépendants.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises en vue de la protection des salariés et des producteurs indépendants contre l'usure, en particulier par des mesures visant à la réduction des taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts, à des fins appropriées, au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente.

### **Partie V. Non-discrimination en matière de race, de couleur, de sexe, de croyance, d'appartenance à un groupe traditionnel ou d'affiliation syndicale**

#### *Article 14*

1. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale, en matière de:

- a) législation et conventions du travail, qui devront offrir un traitement économique équitable à tous ceux qui résident ou travaillent légalement dans le pays;
- b) admission aux emplois tant publics que privés;
- c) conditions d'embauchage et d'avancement;
- d) facilités de formation professionnelle;
- e) conditions de travail;
- f) mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être;
- g) discipline;
- h) participation à la négociation de conventions collectives;
- i) taux de salaires, ceux-ci devant être établis conformément au principe «à travail égal, salaire égal», dans un même processus et une même entreprise.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin de réduire toutes différences dans les taux de salaires résultant de discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupe traditionnel ou l'affiliation syndicale, en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés.

3. Les travailleurs en provenance d'un pays engagés pour travailler dans un autre pays pourront obtenir, outre leur salaire, des avantages en espèces ou en nature pour faire face à toutes charges personnelles ou familiales raisonnables résultant de leur emploi hors de leur foyer.

4. Les dispositions précédentes du présent article ne pourront porter préjudice aux mesures que l'autorité compétente jugera nécessaire ou opportun de prendre en vue de sauvegarder la maternité et d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleuses.

### **Partie VI. Education et formation professionnelle**

#### *Article 15*

1. Des dispositions appropriées seront prises, dans toute la mesure où les circonstances locales le permettent, pour développer progressivement un large programme d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage afin de préparer efficacement les enfants et les adolescents de l'un et de l'autre sexe à une occupation utile.

2. Les lois ou les règlements nationaux fixeront l'âge de fin de scolarité ainsi que l'âge minimum et les conditions d'emploi.

3. Afin que les enfants puissent bénéficier des possibilités d'instruction existantes et que l'extension de ces possibilités ne soit pas entravée par la demande de main-d'œuvre de cette

catégorie, l'emploi des enfants n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité sera interdit pendant les heures d'école, dans les régions où existent des possibilités d'instruction suffisantes pour la majorité des enfants d'âge scolaire.

#### *Article 16*

1. Afin d'assurer une productivité élevée par le développement du travail spécialisé, l'enseignement des nouvelles techniques de production devra être dispensé lorsqu'il y aura lieu.
2. Les autorités compétentes se chargeront de l'organisation ou du contrôle de cette formation professionnelle, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs du pays d'où viennent les candidats et du pays de la formation.

### Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	19 juin 1955	Genève, 30 <sup>e</sup> session CIT (11 juillet 1947)	4

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 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la politique sociale dans  
les territoires non métropolitains, question qui est comprise dans le troisième point à  
l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,  
adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera  
dénommée Convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947:

#### **Partie I. Obligations des parties à la convention**

##### *Article 1*

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à ce que la politique et les mesures exposées dans cette convention soient appliquées dans les territoires non métropolitains pour lesquels il a ou assume des responsabilités, y compris tous territoires sous tutelle pour lesquels il serait l'autorité chargée de l'administration, à l'exception des territoires visés aux paragraphes 2 et 3 du présent article, sous réserve de l'accord des gouvernements des territoires intéressés lorsqu'il s'agit de questions entrant dans le cadre de la compétence de ces territoires.

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

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

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

## Partie II. Principes généraux

### *Article 2*

1. Toute politique destinée à être appliquée aux territoires non métropolitains doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement des peuples de ces territoires ainsi qu'à encourager leurs aspirations vers le progrès social.

2. Dans la définition de toutes politiques d'une portée générale, il sera dûment tenu compte des répercussions de ces politiques sur le bien-être des peuples des territoires non métropolitains.

### *Article 3*

1. En vue de favoriser l'avancement économique et de poser ainsi les bases du progrès social, tous efforts seront faits sur le plan international, régional, national ou territorial pour assurer une assistance financière et technique aux autorités locales afin de promouvoir le développement économique des territoires non métropolitains.

2. Les conditions de l'octroi de cette assistance devront prévoir tel contrôle ou telle coopération des autorités locales qui seraient nécessaires à la sauvegarde des intérêts des peuples des territoires non métropolitains, lors de la détermination de la nature du développement économique poursuivi et des conditions régissant l'accomplissement des travaux qui en résulteraient.

3. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale des autorités publiques responsables de faire en sorte que des fonds suffisants soient disponibles pour l'affectation au développement économique de capitaux publics ou privés, ou publics et privés, à des conditions qui garantissent aux peuples des territoires non métropolitains le plus grand bénéfice possible de ce développement.

4. Lorsqu'il y aura lieu, des mesures internationales, régionales ou nationales seront prises en vue d'établir des conditions de commerce qui encourageront une production d'un rendement élevé et rendront possible d'assurer un niveau de vie raisonnable dans les territoires non métropolitains.

### *Article 4*

Toutes initiatives possibles seront prises au moyen de mesures appropriées sur le plan international, régional, national ou territorial pour encourager des améliorations dans des domaines tels que l'hygiène publique, le logement, l'alimentation, l'instruction publique, le bien-être des enfants, le statut des femmes, les conditions de travail, la rémunération des salariés et des producteurs indépendants, la protection des travailleurs migrants, la sécurité sociale, le fonctionnement des services publics et la production en général.

### *Article 5*

Toutes initiatives possibles seront prises pour intéresser et associer d'une manière effective les peuples des territoires non métropolitains à l'élaboration et à l'exécution de mesures de progrès social, de préférence par leurs propres représentants élus, là où cette méthode est appropriée et possible.

### Partie III. Amélioration des niveaux de vie

#### *Article 6*

L'amélioration des niveaux de vie sera considérée comme l'objectif principal des plans de développement économique.

#### *Article 7*

1. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises, lors de l'établissement des plans de développement économique, pour harmoniser ce développement et une saine évolution des communautés intéressées.

2. En particulier l'on s'efforcera d'éviter la dislocation de la vie familiale et de toute cellule sociale traditionnelle, notamment par:

- a) l'étude attentive des causes et des effets des mouvements migratoires et l'adoption éventuelle de mesures appropriées;
- b) l'encouragement à l'urbanisme dans les régions où les nécessités économiques entraînent une concentration de la population;
- c) la prévention et l'élimination de la congestion dans les zones urbaines;
- d) l'amélioration des conditions de vie dans les régions rurales et l'implantation d'industries appropriées dans celles où il existe une main-d'œuvre suffisante.

#### *Article 8*

Les mesures suivantes figureront parmi celles que les autorités compétentes devront prendre en considération pour accroître la capacité de production et améliorer le niveau de vie des producteurs agricoles:

- a) éliminer, dans toute la mesure du possible, les causes de l'endettement chronique;
- b) contrôler la cession de terres cultivables à des personnes qui ne sont pas des cultivateurs, afin que cette cession ne se fasse qu'au mieux des intérêts du territoire;
- c) contrôler, par l'application d'une législation appropriée, la propriété et l'usage de la terre et d'autres ressources naturelles, afin d'assurer qu'elles soient employées au mieux des intérêts de la population du territoire en tenant dûment compte des droits traditionnels;
- d) contrôler les conditions de tenure et de travail, afin d'assurer aux fermiers et aux travailleurs agricoles le plus haut niveau de vie possible et une part équitable des avantages pouvant provenir d'une amélioration du rendement ou des prix;
- e) réduire les coûts de production et de distribution par tous les moyens possibles, en particulier en instituant, en favorisant et en assistant des coopératives de producteurs et de consommateurs.

#### *Article 9*

1. Des mesures seront prises pour assurer aux producteurs indépendants et aux salariés des conditions qui leur permettent d'améliorer leur niveau de vie par leurs propres efforts et qui garantissent le maintien d'un niveau de vie minimum déterminé au moyen d'enquêtes officielles sur les conditions de vie, conduites d'accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

2. En fixant le niveau de vie minimum, il faudra tenir compte des besoins familiaux essentiels des travailleurs, y compris l'alimentation et sa valeur nutritive, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'éducation.

## Partie IV. Dispositions relatives aux travailleurs migrants

### *Article 10*

Lorsque les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont employés exigent qu'ils résident hors de leurs foyers, les conditions de leur emploi devront tenir compte de leurs besoins familiaux normaux.

### *Article 11*

Lorsqu'il sera fait appel, à titre temporaire, en faveur d'une région d'un territoire non métropolitain, aux ressources en main-d'œuvre d'une autre région dudit territoire, des mesures seront prises pour favoriser le transfert partiel des salaires et des épargnes des travailleurs de la région où ils sont employés à la région d'où ils proviennent.

### *Article 12*

1. Lorsqu'il sera fait appel dans une région aux ressources en main-d'œuvre d'un territoire soumis à une administration différente, les autorités compétentes des territoires intéressés devront, chaque fois qu'il sera nécessaire ou désirable de le faire, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui pourront être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

2. Ces accords devront prévoir que le travailleur migrant jouira d'une protection et d'avantages qui ne soient pas moindres que ceux dont bénéficient les travailleurs résidant dans la région de l'emploi.

3. Ces accords devront prévoir des facilités à accorder aux travailleurs pour leur permettre de transférer partiellement dans leurs foyers leurs salaires et leurs épargnes.

### *Article 13*

Lorsque les travailleurs et leur famille se transportent d'une région où le coût de la vie est bas dans une région où le coût de la vie est plus élevé, il doit être tenu compte de l'augmentation du coût de la vie qu'entraîne ce changement de résidence.

## Partie V. Rémunération des travailleurs et questions connexes

### *Article 14*

1. La fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats représentant les travailleurs intéressés et les employeurs ou les organisations d'employeurs devra être encouragée.

2. Lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs, les mesures nécessaires seront prises pour permettre de déterminer des taux minima de salaires en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels figureront des représentants de leurs organisations respectives s'il en existe.

3. Les mesures nécessaires seront prises pour que, d'une part, les employeurs et les travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima de salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement versés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables.

4. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui depuis leur entrée en vigueur a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit de recouvrer, par voie judiciaire ou autres voies autorisées par la loi, le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation.



*Article 15*

1. Les mesures nécessaires seront prises pour assurer que tous les salaires gagnés soient dûment payés et les employeurs seront tenus d'établir des registres indiquant les paiements de salaires, de délivrer aux travailleurs des attestations au sujet du paiement de leurs salaires et de prendre d'autres mesures appropriées pour faciliter le contrôle nécessaire.

2. Les salaires ne seront normalement payés qu'en monnaie avant cours légal.

3. Les salaires seront normalement payés directement au travailleur lui-même.

4. Le remplacement partiel ou total, par de l'alcool ou des boissons alcooliques, des salaires dus pour des prestations accomplies par les travailleurs sera interdit.

5. Le paiement du salaire ne pourra être fait dans un débit de boissons ni dans un magasin de vente, si ce n'est aux travailleurs employés dans ces établissements.

6. Les salaires seront payés régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire la possibilité d'endettement parmi les salariés, à moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et que l'autorité compétente ne se soit assurée du désir des travailleurs de maintenir cette coutume.

7. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, l'autorité compétente prendra toutes les mesures pratiques et possibles pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.

8. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin:

a) d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de salaire;

b) d'empêcher tout prélèvement non autorisé sur les salaires;

c) de limiter les montants prélevés au titre de fournitures et services constituant un élément de la rémunération, à la juste valeur en espèces de ces fournitures et services.

*Article 16*

1. Les montants maxima et le mode de remboursement des avances sur les salaires seront réglementés par l'autorité compétente.

2. L'autorité compétente limitera le montant des avances qui peuvent être faites à un travailleur pour l'inciter à accepter un emploi; le montant autorisé sera clairement indiqué au travailleur.

3. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente sera légalement irrécouvrable et ne pourra être récupérée par compensation sur des paiements dus aux travailleurs à une date ultérieure.

*Article 17*

1. Les formes d'épargne qui résultent d'un acte spontané de l'épargnant seront encouragées parmi les salariés et les producteurs indépendants.

2. Toutes mesures pratiques et possibles seront prises en vue de la protection des salariés et des producteurs indépendants contre l'usure, en particulier par des mesures visant à la réduction des taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts, à des fins appropriées, au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente.

## **Partie VI. Non-discrimination en matière de race, de couleur, de sexe, de croyance, d'appartenance à un groupement traditionnel ou d'affiliation syndicale**

### *Article 18*

1. Ce devra être l'un des buts de la politique sociale de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale, en matière de:

- a) législation et conventions du travail, qui devront offrir un traitement économique équitable à tous ceux qui résident ou travaillent légalement dans le territoire;
- b) admission aux emplois tant publics que privés;
- c) conditions d'embauchage et d'avancement;
- d) facilités de formation professionnelle;
- e) conditions de travail;
- f) mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être;
- g) discipline;
- h) participation à la négociation de conventions collectives;
- i) taux de salaire, ceux-ci devant être établis conformément au principe «à travail égal, salaire égal», dans un même processus et une même entreprise, dans la mesure où la reconnaissance de ce principe est acquise dans le territoire métropolitain.

2. Sous réserve des dispositions de l'alinéa i) du paragraphe précédent, toutes mesures pratiques et possibles seront prises afin de réduire toutes différences dans les taux de salaires résultant de discriminations fondées sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupe traditionnel ou l'affiliation syndicale, en élevant les taux applicables aux travailleurs les moins payés.

3. Les travailleurs en provenance d'un territoire engagés pour travailler dans un autre territoire pourront obtenir, outre leur salaire, des avantages en espèces ou en nature pour faire face à toutes charges personnelles ou familiales raisonnables résultant de leur emploi hors de leur foyer.

4. Les dispositions précédentes du présent article ne pourront porter préjudice aux mesures que l'autorité compétente jugera nécessaire ou opportun de prendre en vue de sauvegarder la maternité et d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleuses.

## **Partie VII. Education et formation professionnelle**

### *Article 19*

1. Des dispositions appropriées seront prises dans les territoires non métropolitains, dans toute la mesure où les circonstances locales le permettent, pour développer progressivement un large programme d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage afin de préparer efficacement les enfants et les adolescents de l'un et l'autre sexe à une occupation utile.

2. Les lois ou les règlements des territoires fixeront l'âge de fin de scolarité ainsi que l'âge minimum et les conditions d'emploi.

3. Afin que les enfants puissent bénéficier des possibilités d'instruction existantes et que l'extension de ces possibilités ne soit pas entravée par la demande de main-d'œuvre de cette catégorie, l'emploi des enfants n'ayant pas atteint l'âge de fin de scolarité sera interdit pendant les heures d'école, dans les régions où existent des possibilités d'instruction suffisantes pour la majorité des enfants d'âge scolaire.

*Article 20*

1. Afin d'assurer une productivité élevée par le développement du travail spécialisé dans les territoires non métropolitains, l'enseignement des nouvelles techniques de production devra, lorsqu'il y aura lieu, être dispensé au moyen de centres de formation professionnelle sur le plan local, régional ou métropolitain.

2. Les autorités compétentes se chargeront de l'organisation ou du contrôle de ces centres de formation professionnelle, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs du territoire d'où viennent les candidats et du pays de la formation.

**Partie VIII. Mesures diverses***Article 21*

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés au paragraphe 1 de l'article 1 de la présente convention, tout Membre de l'Organisation qui ratifie celle-ci doit joindre à sa ratification ou communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 27, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

*Article 22*

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes 2 et 3 de l'article 1 de la présente convention doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

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

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 27, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de la convention.

*Article 23*

En ce qui concerne tout territoire pour lequel une déclaration spécifiant des modifications aux dispositions de la présente convention est en vigueur, les rapports annuels sur l'application de la présente convention indiqueront dans quelle mesure il a été réalisé un progrès quelconque qui prépare la voie à la renonciation au droit d'invoquer lesdites modifications.

*Article 24*

Lorsqu'il en sera disposé ainsi dans une convention qui serait adoptée ultérieurement par la Conférence et qui porterait sur une ou plusieurs matières traitées dans la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention citée en premier lieu cesseront de s'appliquer à tout territoire au sujet duquel aura été communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) soit une déclaration portant l'engagement que les dispositions de la convention citée en premier lieu seront appliquées conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946,
- b) soit une déclaration d'acceptation des obligations de cette même convention faite conformément au paragraphe 5 de l'article 35 précité.

# Travailleurs migrants\*

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 .....	757
Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 .....	766
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 .....	778
Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975 .....	783
Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955 .....	788
Recommandation (n° 19) sur les statistiques des migrations, 1922 .....	797

\* 1) Convention mise à l'écart: convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926. 2) Instruments retirés: convention (n° 66) sur les travailleurs migrants, 1939; recommandation (n° 2) sur la réciprocité de traitement, 1919; recommandation (n° 26) sur la protection des émigrantes à bord des navires, 1926. 3) Recommandations remplacées: recommandation (n° 61) sur les travailleurs migrants, 1939; recommandation (n° 62) sur les travailleurs migrants (collaboration entre Etats), 1939.

## Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	22 janvier 1952	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 juillet 1949)	49

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 ses-  
 sion, 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 conven-  
 tion 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'as-  
 surer qu'il existe, un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et notam-  
 ment 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 propa-  
 gande 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 satis-  
 faisant 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.

**ANNEXE I**

**Recrutement, placement et conditions de travail des travailleurs migrants  
qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs  
à des migrations collectives intervenus sous contrôle 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**  
**à des migrations collectives intervenus sous contrôle 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) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 32 <sup>e</sup> session CIT (1 juillet 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 réfugiés et personnes déplacées

(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.)

#### *Echange d'informations*

##### *Article 1*

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.

### Mesures contre la propagande trompeuse

#### Article 2

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.

### Formalités administratives

#### Article 3

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.

### Validité des documents

#### Article 4

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).]

### Conditions et critères des migrations

#### Article 5

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.

### *Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement*

#### *Article 6*

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.

### *Examens de sélection*

#### *Article 7*

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.

### *Information et assistance à fournir aux migrants*

#### *Article 8*

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.

### *Education et formation professionnelle*

#### *Article 9*

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.

### *Echange de stagiaires*

#### *Article 10*

Les parties conviennent de favoriser l'échange de stagiaires et de déterminer, dans un accord séparé, les conditions régissant ces échanges.

### *Conditions de transport*

#### *Article 11*

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.

### *Frais de voyage et d'entretien*

#### *Article 12*

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.

### *Transfert de fonds*

#### *Article 13*

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.

### *Adaptation et naturalisation*

#### *Article 14*

*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.*

### *Contrôle des conditions d'existence et de travail*

#### *Article 15*

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.

### *Règlements des différends*

#### *Article 16*

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.

### *Egalité de traitement*

#### *Article 17*

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.

### *Accès aux métiers et professions et droit d'acquisition de la propriété immobilière*

#### *Article 18*

*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.

### *Ravitaillement en denrées alimentaires*

#### *Article 19*

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.

### *Conditions de logement*

#### *Article 20*

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.

### *Sécurité sociale*

#### *Article 21*

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.

### *Contrats de travail*

#### *Article 22*

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.

### *Changement d'emploi*

#### *Article 23*

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*.

## Stabilité de l'emploi

### Article 24

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.

## Dispositions concernant le renvoi

### Article 25

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.

## Voyage de retour

### Article 26

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.

*Double imposition**Article 27*

Les deux parties détermineront, par un accord séparé, les mesures à prendre pour éviter la double imposition des gains des travailleurs migrants.

*Méthodes de consultation et de collaboration**Article 28*

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.

*Dispositions finales**Article 29*

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) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	9 décembre 1978	Genève, 60 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1975)	23

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 mar-  
chandise» et que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité  
de tous» et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en  
œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particu-  
lier, à des «moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migra-  
tions de main-d'œuvre...»;

Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la  
recommandation 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 struc-  
turel et chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage  
sur l'opportunité 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'emploi, 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 multilatéraux 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. Egalité 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 oeuvrant 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.

## Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 60 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 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. Egalité 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;
- 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;



- b) 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-paragraphes 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 résidence

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.

## Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955

Statut	Adoption
Instrument à statut intérimaire	Genève, 38 <sup>e</sup> session CIT (22 juin 1955)

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 juin 1955, en sa trente-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés, 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-deuxième jour de juin neuf cent cinquante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955.

### I. Définition et champ d'application

1. La présente recommandation s'applique:

- a) aux pays et territoires dans lesquels se poursuit, à partir d'une économie de subsistance, une évolution vers des formes plus avancées de l'économie, fondées sur le salariat et entraînant un développement sporadique et dispersé de centres industriels et agricoles, et où cette évolution provoque des mouvements migratoires appréciables de travailleurs et parfois des membres de leurs familles;
- b) aux pays et territoires à travers lesquels passent ces mouvements migratoires de travailleurs aussi bien à l'aller que, le cas échéant, au retour, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation;
- c) aux pays et territoires de destination de ces mouvements migratoires de travailleurs, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages ou de leur emploi, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation, le terme *travailleur migrant* désigne tout travailleur participant à ces mouvements migratoires, soit qu'il se déplace à l'intérieur des pays et territoires décrits à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 ci-dessus, soit qu'il en provienne et se déplace dans, ou à travers, les pays et territoires décrits aux alinéas *b*) et *c*) dudit paragraphe 1. Ce terme s'applique aussi bien au travailleur qui a commencé à remplir un emploi qu'au travailleur en quête d'emploi et au travailleur qui va occuper un emploi convenu, qu'il ait accepté ou non une offre d'emploi ou un contrat de travail. Dans les cas où cela est possible, le terme *travailleur migrant* s'applique aussi à tout travailleur à l'occasion de son voyage de retour temporaire ou définitif, que ce voyage ait lieu en cours ou en fin d'emploi.

3. Aucune disposition de la présente recommandation ne devrait être interprétée comme donnant à une personne quelconque le droit d'entrer ou de rester dans un pays ou territoire, si ce n'est conformément aux lois sur l'immigration ou autres lois de ce pays ou territoire.

4. Les dispositions de cette recommandation sont applicables sans préjudice des dispositions ou des pratiques existant en vertu des lois, des coutumes ou des accords qui assurent aux travailleurs migrants des conditions plus favorables que celles que prévoit la présente recommandation.

5. Toute discrimination appliquée au détriment des travailleurs migrants devrait être supprimée.

## **II. Protection des travailleurs migrants et des membres de leurs familles au cours de leurs voyages aller et retour et préalablement à la période de leur emploi**

6. (1) Des mesures devraient être prises, soit par voie de lois ou règlements locaux ou nationaux, soit par voie d'accord entre gouvernements, soit par toute autre voie, en vue d'assurer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles durant leurs voyages entre leur lieu de départ et le lieu de leur emploi, dans l'intérêt des migrants eux-mêmes aussi bien que dans l'intérêt des pays ou régions d'où ils viennent, où ils se déplacent ou dans lesquels ils se rendent.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a*) la mise à la disposition des travailleurs migrants et de leurs familles, lorsque cela est matériellement possible, de moyens de transport mécanisés, y compris des services publics de transport de voyageurs;
- b*) l'installation à des étapes appropriées, le long du trajet, de camps de repos où le logement, la nourriture, l'eau et les premiers soins médicaux indispensables pourraient être fournis.

7. Toutes dispositions devraient être prises pour permettre aux travailleurs migrants de voyager dans des conditions convenables:

- a*) soit en prévoyant, dans la réglementation relative au recrutement et au contrat de travail, l'obligation pour le recruteur – ou, à son défaut, pour l'employeur – de supporter les frais de voyage des travailleurs recrutés ou engagés et, le cas échéant, de leurs familles;
- b*) soit, en ce qui concerne les travailleurs qui se déplacent sans avoir encore conclu de contrat ou accepté une offre d'emploi déterminée, en prenant des dispositions en vue de réduire les frais de voyage au minimum.

8. (1) Des mesures devraient être prises pour assurer aux travailleurs migrants un examen médical gratuit à leur départ ou au commencement de l'emploi aussi bien qu'en fin d'emploi.

(2) Dans le cas où le personnel trop restreint des services médicaux de certaines régions ne permettrait absolument pas de faire passer à tous les travailleurs migrants ce double examen, une priorité pour les examens médicaux devrait être accordée aux travailleurs migrants:

- a*) qui viennent de régions où règnent des maladies contagieuses ou endémiques;
- b*) qui acceptent ou qui ont occupé un emploi comportant des risques physiques particuliers;
- c*) qui se déplacent conformément à un plan déterminé de recrutement ou d'engagement.

9. (1) Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, l'autorité compétente estime qu'une période d'acclimatation est nécessaire dans l'intérêt de la santé des travailleurs migrants, elle devrait prendre des mesures pour faire bénéficier ces travailleurs, et particulièrement ceux d'entre eux qui sont recrutés ou liés par contrat, immédiatement avant leur emploi, de ladite période d'acclimatation.

(2) Pour se prononcer sur la nécessité d'une période d'acclimatation, l'autorité compétente devrait prendre en considération le climat, l'altitude et les différentes conditions de vie dans lesquelles le travailleur migrant peut être appelé à travailler. Lorsqu'elle considère qu'une période d'acclimatation est nécessaire, elle devrait en fixer la durée suivant les conditions locales.

(3) Au cours de la période d'acclimatation, l'employeur devrait assurer à ses frais et de façon adéquate l'entretien des travailleurs migrants et des membres de leurs familles autorisés à les accompagner.

10. Des mesures devraient être prises en vue d'assurer aux travailleurs migrants et, le cas échéant, à leurs familles, pendant une période de temps à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, le droit de rapatriement dans les circonstances suivantes:

a) lorsque le travailleur migrant a été recruté ou a été envoyé au lieu de l'engagement, soit par le recruteur, soit par l'employeur, le rapatriement devrait s'effectuer au lieu où il a été engagé ou d'où il a été déplacé en vue de son engagement, et aux frais du recruteur ou de l'employeur, dans tous les cas où:

- i) le travailleur se trouve frappé d'incapacité, soit par maladie, soit par accident, au cours de son voyage jusqu'au lieu de l'emploi;
- ii) le travailleur est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;
- iii) le travailleur ne se trouve pas engagé, après avoir été déplacé en vue de son engagement, pour une cause dont il n'est pas responsable;
- iv) l'autorité compétente constate que le travailleur a été engagé, ou déplacé en vue de son engagement, par fraude ou par erreur;

b) lorsque le travailleur migrant a passé un contrat de travail et a été amené au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute autre personne agissant au nom de celui-ci, son rapatriement et celui des membres de sa famille amenés dans les mêmes conditions devraient s'effectuer au lieu d'engagement ou au lieu d'où il a été déplacé en vue de son engagement, et aux frais de l'employeur, dans tous les cas où:

- i) la période de service stipulée au contrat a expiré;
- ii) le contrat est résilié en raison de l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de l'exécuter;
- iii) le contrat est résilié en raison de l'impossibilité dans laquelle se trouve le travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident;
- iv) le contrat est résilié par accord des parties;
- v) le contrat est résilié sur la requête d'une partie, sauf décision contraire de l'autorité compétente.

11. L'autorité compétente devrait examiner avec bienveillance si, et dans quelles conditions, les travailleurs migrants ou les membres de leurs familles qui n'ont pas été amenés au lieu de l'emploi par l'employeur ou toute autre personne agissant en son nom devraient avoir droit au rapatriement.

12. En cas de décès du travailleur migrant, les membres de sa famille devraient avoir le droit d'être rapatriés au lieu d'engagement du travailleur ou au lieu d'où il a été déplacé en vue de son engagement, aux frais du recruteur ou de l'employeur selon le cas, ce droit devant s'exercer au cours d'une période de temps à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres:

a) lorsque les intéressés avaient été autorisés à accompagner le travailleur au lieu de l'emploi:

- i) soit si le décès est survenu au cours du voyage jusqu'au lieu de l'emploi;
- ii) soit si le travailleur décédé avait passé un contrat de travail avec l'employeur;

b) dans d'autres cas, dans les circonstances déterminées par l'autorité compétente, en application du paragraphe 11 ci-dessus.

13. (1) Les travailleurs migrants devraient être libres de renoncer à l'exercice de leur droit au rapatriement aux frais de l'employeur, cette renonciation devant intervenir au cours d'une période de temps et sous une forme à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, et ne devenant définitive qu'à la fin de cette période.

(2) Les travailleurs migrants devraient aussi être libres de différer l'exercice de leur droit au rapatriement pendant une période de temps à fixer par l'autorité compétente.

14. Dans le cas où des contrats de travail types à conclure entre travailleurs migrants et employeurs sont établis par le gouvernement ou les gouvernements intéressés ou par délégation de ceux-ci, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives s'il en existe, devraient, chaque fois que cela est possible, être consultés au sujet des dispositions desdits contrats.

15. (1) Des mesures devraient être prises pour assurer le placement judicieux des travailleurs migrants.

(2) Ces mesures devraient comporter la création, partout où cela semblerait approprié, d'un service public de l'emploi, qui devrait:

- a) se composer d'un bureau central fonctionnant pour l'ensemble du pays ou territoire et de bureaux locaux, situés dans les régions d'où les travailleurs ont coutume d'émigrer et dans les centres d'emploi, de façon à permettre de réunir des informations concernant les possibilités d'emploi et de diffuser régulièrement lesdites informations dans les régions d'où la main-d'œuvre afflue généralement vers ces centres;
- b) établir et maintenir en vigueur des arrangements avec les services de l'emploi d'autres pays ou territoires vers lesquels émigrent généralement les travailleurs d'une région donnée, de façon à réunir des informations sur les possibilités d'emploi qui y prévalent;
- c) fournir, partout où cela est possible, des moyens d'orientation professionnelle et prendre des mesures de nature à déterminer l'aptitude générale des travailleurs à certains emplois;
- d) chercher, partout où cela sera possible, à obtenir les avis et la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'organisation et le fonctionnement de ce service.

### **III. Mesures destinées à décourager les mouvements migratoires considérés comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires**

16. La politique générale devrait être de décourager les migrations de travailleurs, lorsqu'elles sont considérées comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires, par des mesures destinées à améliorer les conditions d'existence et à élever les niveaux de vie dans les régions d'où partent normalement les migrations.

17. Les mesures à prendre pour assurer l'application de la politique décrite au paragraphe précédent devraient comprendre:

- a) dans les régions d'émigration, l'adoption de programmes de développement économique et de formation professionnelle permettant une utilisation plus complète de la main-d'œuvre et des ressources naturelles disponibles, et en particulier l'adoption de toutes les mesures susceptibles de créer de nouveaux emplois et de nouvelles sources de revenus pour les travailleurs qui seraient normalement portés à émigrer;
- b) dans les régions d'immigration, l'utilisation plus rationnelle de la main-d'œuvre et l'accroissement de la productivité par une meilleure organisation du travail, par une meilleure formation des travailleurs, par le développement de la mécanisation ou par d'autres mesures, suivant les besoins justifiés par les circonstances locales;
- c) la limitation du recrutement dans les régions où le départ de travailleurs pourrait avoir des effets néfastes sur l'organisation sociale et économique et sur la santé, le bien-être et le développement de la population intéressée.

18. Les gouvernements des pays ou territoires d'origine et de destination des travailleurs migrants devraient s'efforcer d'assurer une réduction progressive des migrations de travailleurs lorsqu'elles sont considérées comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires et qu'elles n'ont pas été soumises à un contrôle ou n'ont pas paru contrôlables. Aussi longtemps que les causes économiques de ces migrations non contrôlées persistent, les gouvernements intéressés devraient s'efforcer d'exercer un contrôle approprié, dans la mesure où une telle politique paraît possible et opportune, tant sur les migrations volontaires que sur le recrutement organisé. Cette réduction et ce contrôle pourraient être obtenus par des mesures qui seraient prises sur un plan régional ou local et au moyen d'accords bilatéraux.

19. Aussi longtemps que se poursuivent des migrations n'ayant pas fait l'objet d'une réglementation, les gouvernements intéressés devraient, dans toute la mesure possible, s'efforcer d'assurer aux travailleurs qui émigrent dans ces conditions la protection prévue par la présente recommandation.



#### IV. Protection des travailleurs migrants au cours de la période d'emploi

##### A. Politique générale

20. Tout devrait être tenté pour assurer aux travailleurs migrants des conditions de vie et de travail aussi favorables que celles qui sont assurées par la loi ou la pratique aux autres travailleurs engagés dans les mêmes emplois, et pour leur assurer, comme à ces derniers, les normes de protection définies dans les paragraphes suivants de la présente recommandation.

##### B. Logement

21. Les mesures à prendre pour assurer le logement des travailleurs migrants devraient comprendre des dispositions destinées à permettre la fourniture auxdits travailleurs, soit à la charge de l'employeur, soit par l'octroi d'une aide financière appropriée, soit par tout autre moyen, d'un logement conforme à des normes approuvées et moyennant un loyer raisonnable par rapport au salaire des diverses catégories de travailleurs.

22. L'autorité compétente devrait être chargée d'assurer des conditions de logement satisfaisantes aux travailleurs migrants. Elle devrait en outre définir les normes minima de logement et exercer un contrôle strict sur l'application de ces normes. L'autorité compétente devrait définir aussi les droits des travailleurs qui peuvent avoir à évacuer leur logement en quittant leur emploi, et devrait prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect de ces droits.

##### C. Salaires

23. (1) Des mesures devraient être prises en vue de la fixation des salaires des travailleurs migrants.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a) l'adoption d'une échelle des taux minima de salaire, y compris toutes allocations, établie de telle façon que le taux le plus bas permette à un travailleur migrant, engagé pour un travail ne réclamant aucune qualification, de gagner un salaire répondant en tout cas à ses besoins minima selon les normes en vigueur dans la région, compte tenu des charges familiales normales;
- b) la fixation périodique de taux minima de salaire:
  - i) soit par voie de conventions collectives librement négociées entre les organisations représentatives des travailleurs intéressés et les employeurs ou organisations d'employeurs intéressés;
  - ii) soit par l'autorité compétente selon le principe exposé à l'alinéa a) ci-dessus, lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation des taux minima de salaire par voie de conventions collectives.

24. L'autorité compétente devrait, lorsque cette mesure paraît opportune, prendre en considération, pour la fixation des salaires, les résultats disponibles de toute enquête budgétaire effectuée sur la consommation familiale dans la région intéressée, étant entendu que les enquêtes de ce genre devraient être conduites avec la collaboration des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

25. Des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent, et, dans le cas contraire, des représentants des travailleurs et des employeurs intéressés, devraient collaborer, en nombre égal et sur pied d'égalité, à l'application de méthodes réglementaires de fixation des taux minima de salaire.

26. Les taux minima de salaire en vigueur devraient être communiqués aux employeurs et travailleurs intéressés. Dans le cas où ils ont été fixés conformément à l'alinéa b) ii), du sous-paragraph (2) du paragraphe 23, ils devraient être obligatoires pour les uns et les autres et ne pas pouvoir être abaissés par voie d'accord entre eux sans le consentement exprès de l'autorité compétente.

27. Les employeurs devraient être tenus d'établir des registres indiquant pour chaque travailleur les paiements de salaires ainsi que les retenues sur les salaires qui auraient été effectués. Les montants des salaires et des retenues devraient être communiqués aux travailleurs intéressés.

28. Les retenues sur les salaires ne devraient être autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

29. Les salaires devraient normalement être payés directement à chaque travailleur, en monnaie ayant cours légal.

30. Les salaires devraient être payés régulièrement et à des intervalles qui permettent de réduire au minimum les risques d'endettement par les salariés, à moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et que l'autorité compétente ne se soit assurée, par une consultation des représentants des travailleurs ou de leurs organisations représentatives, du désir des travailleurs de maintenir cette coutume.

31. Le remplacement partiel ou total des salaires par de l'alcool ou des produits nuisibles à la santé devrait être interdit.

32. Le paiement du salaire dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente devrait être interdit, si ce n'est aux travailleurs employés dans ces établissements.

33. Les employeurs devraient être tenus de limiter à une faible partie de la rémunération mensuelle du travailleur les avances faites à celui-ci.

34. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente devrait être légalement irrécouvrable par compensation sur des paiements dus aux travailleurs à une date ultérieure, ou de toute autre façon. Aucun intérêt ne devrait être perçu sur les avances.

35. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui, depuis leur entrée en vigueur, a reçu des salaires inférieurs à ces taux devrait avoir le droit de recouvrer, par voie judiciaire ou par d'autres voies autorisées par la loi, le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation.

36. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, l'autorité compétente devrait prendre, avec la collaboration des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, toutes mesures possibles pour faire en sorte qu'ils soient adéquats, que leur valeur en espèces soit exactement calculée et que le salaire en nature ne dépasse pas en valeur une certaine proportion, à fixer par l'autorité compétente, du salaire de base calculé en espèces.

#### *D. Accès sans discrimination aux emplois qualifiés*

37. Le principe qui consiste à accorder des chances égales à toutes les parties de la population, y compris les travailleurs migrants, devrait être accepté.

38. Sous réserve de l'application des lois nationales d'immigration et des lois particulières à l'emploi des étrangers dans les fonctions publiques, toutes les barrières qui empêcheraient ou limiteraient, en raison de l'origine nationale, de la race, de la couleur, de la croyance, de l'appartenance à un groupement traditionnel ou de l'affiliation syndicale, l'accès d'une partie de la population, y compris les travailleurs migrants, à certains types de travaux ou d'emplois, devraient être considérées comme contraires à l'ordre public et le principe de leur abolition devrait être accepté.

39. Des mesures immédiates devraient être prises pour assurer de façon pratique l'application des principes énoncés aux paragraphes 37 et 38 de la présente recommandation et pour favoriser une participation croissante des catégories de travailleurs les moins favorisés à l'accomplissement de travaux qualifiés.

40. Ces mesures devraient comprendre notamment:

- a) l'adoption, dans tous les pays et territoires, de dispositions permettant à tous les travailleurs d'accéder, sur un pied d'égalité, à la formation technique et professionnelle, et l'octroi, à tous les travailleurs, de possibilités égales d'accès aux emplois prévus dans les entreprises industrielles nouvellement créées;
- b) la création, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes se sont déjà établies à demeure, de facilités permettant aux travailleurs appartenant à la classe la moins favorisée d'accéder à des emplois semi-qualifiés et qualifiés;
- c) l'octroi à tous les travailleurs qualifiés, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes ne se sont pas établies à demeure, de possibilités égales d'accès à tous les travaux exigeant une qualification.

#### *E. Activités syndicales*

41. Il conviendrait de reconnaître aux travailleurs migrants le droit d'association et le droit de se livrer librement à toutes les activités syndicales non contraires aux lois dans les centres où ils travaillent, et toutes mesures possibles devraient être prises pour assurer aux organisations syndicales représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

### F. Approvisionnement en biens de consommation

42. (1) Des mesures devraient être prises pour que les travailleurs migrants et leurs familles puissent se procurer des biens de consommation, et notamment des denrées alimentaires et des produits de première nécessité, à des prix raisonnables et en quantités suffisantes.

(2) Des terrains de culture devraient, si possible, être mis à la disposition des travailleurs migrants, soit par l'employeur, soit par l'autorité compétente.

43. Dans les cas où la création d'organisations coopératives se révèle utile, des mesures devraient être prises pour assurer leur développement; ces mesures devraient comprendre:

- a) la création, si possible, d'élevages, de viviers et de jardins maraîchers organisés sur une base coopérative;
- b) la création de magasins de détail gérés par des coopératives de travailleurs;
- c) une aide gouvernementale pour former les membres des coopératives, contrôler leur administration et orienter leurs activités.

44. (1) Dans les cas où des magasins seraient attachés aux entreprises, seuls des paiements au comptant devraient y être acceptés.

(2) Si les circonstances locales ne permettent pas encore l'application de la disposition mentionnée ci-dessus, les ouvertures de crédit aux travailleurs migrants devraient être limitées à une proportion du salaire à fixer par l'autorité compétente et faites pour une durée déterminée aussi brève que possible. La compensation en travail et la perception d'un intérêt sur le montant du crédit ouvert devraient être interdites.

(3) Aucune contrainte ne devrait être exercée sur les travailleurs migrants pour qu'ils fassent usage de ces magasins.

(4) Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins, l'autorité compétente devrait prendre des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues à des prix justes et raisonnables et que les magasins établis par l'employeur soient exploités non dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

### G. Sécurité sociale. Sécurité et hygiène du travail

45. Les dispositions à prendre en faveur des travailleurs migrants devraient en tout cas comprendre en premier lieu des mesures appropriées, sans discrimination fondée sur la nationalité, la race ou la religion, relatives à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, aux soins médicaux pour les travailleurs et leurs familles et à l'hygiène du travail.

46. Ces mesures devraient comprendre:

- a) une surveillance médicale selon les possibilités locales au moyen de visites périodiques en cours d'emploi et en cas de maladie;
- b) les premiers soins, le traitement médical gratuit et les facilités d'hospitalisation, conformément à des normes à prescrire par l'autorité compétente;
- c) des méthodes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d) une assistance appropriée en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- e) la protection de la santé des travailleurs migrants et la prévention des accidents sur les lieux de travail;
- f) l'adoption de dispositions pour notifier les accidents du travail et en rechercher les causes;
- g) l'obligation faite aux employeurs d'attirer, par des affiches, des causeries au personnel ou tout autre moyen, l'attention des travailleurs migrants sur toute particularité dangereuse ou malsaine de leur travail;
- h) une formation ou une instruction spéciale ou supplémentaire à donner aux travailleurs migrants au sujet de la prévention des accidents et des risques susceptibles de compromettre la santé des travailleurs sur les lieux de travail, lorsque, par suite de l'ignorance des procédés où se trouvent ces travailleurs, de difficultés de langage ou d'autres raisons, la formation ou l'instruction normalement donnée aux autres travailleurs employés dans le pays ou le territoire s'avère inappropriée;
- i) des dispositions en vue de la collaboration entre employeurs et travailleurs permettant de promouvoir des mesures de sécurité;

- j) des mesures particulières de protection sanitaire et sociale en faveur de la femme et des enfants du travailleur migrant vivant avec lui.

47. Dans les cas où les travailleurs migrants ne sont pas en mesure de bénéficier du même traitement que les autres travailleurs en ce qui concerne la protection contre les risques d'invalidité, de vieillesse et de décès, et pour autant que de telles mesures paraissent possibles et opportunes, des mesures devraient être prises pour l'institution, en collaboration avec les travailleurs, de sociétés de secours mutuels et de caisses de prévoyance dans les entreprises, de façon à pourvoir aux besoins des travailleurs migrants en cas d'invalidité, de vieillesse et de décès, ces mesures devant être considérées comme ouvrant la voie à une organisation plus générale sur le plan local, régional ou territorial.

#### *H. Rapports entre les travailleurs migrants et leurs régions d'origine*

48. Des mesures devraient être prises pour que les travailleurs migrants puissent maintenir un contact avec leurs familles et leurs régions d'origine; ces mesures devraient comprendre:

- a) l'octroi des facilités nécessaires pour permettre l'envoi volontaire de fonds aux membres de la famille du travailleur migrant demeurés dans sa région d'origine ou ailleurs et pour assurer, avec l'accord du travailleur, la constitution d'un pécule destiné à lui être versé en fin de contrat ou au moment où il rentrera dans ses foyers ou en toute autre circonstance déterminée en accord avec lui;
- b) des dispositions facilitant l'échange de correspondance entre les travailleurs migrants, leurs familles et leurs régions d'origine;
- c) des facilités pour permettre au travailleur migrant de remplir, à l'égard de sa collectivité d'origine, les obligations coutumières auxquelles il désirerait se conformer.

#### *I. Bien-être matériel, intellectuel et moral des travailleurs migrants*

49. Des mesures devraient être prises pour assurer le bien-être matériel, intellectuel et moral des travailleurs migrants, et notamment:

- a) des dispositions visant à encourager les formes de l'épargne résultant d'un acte spontané du travailleur;
- b) des dispositions visant à protéger le travailleur contre l'usure, en particulier par des mesures tendant à réduire les taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts à des fins appropriées au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente;
- c) l'affectation aux régions d'immigration, dans tous les cas où cela est possible, d'agents chargés du bien-être des travailleurs migrants, au courant des dialectes et des coutumes de ceux-ci, et ayant pour mission de faciliter l'adaptation des travailleurs et de leurs familles à leur nouveau mode de vie;
- d) des dispositions assurant aux enfants des travailleurs migrants des facilités d'instruction;
- e) des facilités données aux travailleurs migrants pour leur permettre de satisfaire leurs aspirations intellectuelles et religieuses.

### **V. Stabilisation des travailleurs migrants**

50. A l'exception des cas où l'établissement permanent des travailleurs migrants est manifestement contraire à l'intérêt desdits travailleurs et de leurs familles ou de l'économie des pays ou territoires intéressés, la politique générale devrait être de rechercher la stabilisation des travailleurs et de leurs familles, dans les centres d'emploi ou à proximité de ceux-ci, par toutes mesures appropriées et, notamment, par celles qui sont indiquées dans la partie IV de la présente recommandation, ainsi qu'aux paragraphes 51, 52 et 53 ci-dessous.

51. Comme le prévoit le paragraphe 3 de la présente recommandation, aucune disposition de celle-ci ne devrait être interprétée comme donnant à une personne quelconque le droit d'entrer ou de rester dans un pays ou territoire, si ce n'est conformément aux lois sur l'immigration ou autres lois de ce pays ou territoire. Toutefois, lorsque cette pratique n'est pas opposée à la politique du pays intéressé, l'autorité compétente devrait envisager la possibilité d'accorder aux travailleurs migrants qui résident depuis une période de cinq ans au minimum dans le pays où ils ont émigré toutes facilités pour acquérir la nationalité du pays d'immigration.

52. (1) Dans le cas où l'établissement durable de travailleurs sur le lieu de l'emploi ou à proximité de celui-ci se révèle possible, des mesures devraient être prises pour favoriser leur installation permanente.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a) l'encouragement donné au recrutement des travailleurs migrants accompagnés de leurs familles;
- b) l'octroi, dans les cas où cette mesure paraît possible et opportune, de facilités permettant l'établissement, au lieu de l'emploi ou à proximité de celui-ci, d'organisations collectives appropriées;
- c) la mise à la disposition des travailleurs de logements conformes à des normes approuvées, et à des prix appropriés, de façon à encourager l'installation permanente des familles;
- d) la mise à la disposition des travailleurs migrants, lorsque cette mesure paraît possible et opportune, d'une superficie de terres suffisante pour la production de denrées alimentaires;
- e) la création, en l'absence d'une assistance mieux appropriée et lorsque cette mesure paraît possible et opportune, de villages ou agglomérations de travailleurs migrants retraités, en des lieux où ils puissent contribuer à assurer leur propre subsistance.

## VI. Application de la recommandation

53. L'autorité compétente devrait prendre des dispositions pour assurer le contrôle, par les services administratifs appropriés, avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, de l'application des mesures concernant la protection des travailleurs migrants énoncées dans la présente recommandation.

54. En particulier, dans les cas où les travailleurs migrants ne sont pas familiarisés avec les conditions d'emploi, la langue, les coutumes et la monnaie en usage dans la région de l'emploi, les services administratifs appropriés devraient veiller à ce que les formalités relatives à la conclusion des contrats de travail soient observées de telle manière qu'il soit certain que chaque travailleur ait bien compris les conditions de son emploi, les clauses de son contrat et les délais relatifs au taux et au paiement du salaire, et qu'il ait librement accepté, et en toute connaissance de cause, ces diverses conditions.

55. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail devrait faire rapport au Bureau international du Travail à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique dans les pays et territoires pour lesquels il est l'autorité responsable des questions faisant l'objet de la présente recommandation. Ces rapports devraient préciser dans quelle mesure il a été donné suite ou il est envisagé de donner suite à toutes dispositions de la recommandation, en indiquant les modifications de ces dispositions qui ont semblé ou pourraient sembler nécessaires pour en permettre l'adoption ou l'application.

56. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail de qui relève un territoire non métropolitain devrait prendre toutes mesures utiles rentrant dans sa compétence pour assurer l'application effective dans ce territoire des normes minima énoncées dans la présente recommandation, et notamment soumettre celle-ci à l'autorité ou aux autorités ayant compétence pour rendre effectives, dans ce territoire, lesdites normes minima.

## Recommandation (n<sup>o</sup> 19) sur les statistiques des migrations, 1922

Statut	Adoption
Instrument faisant l'objet d'une demande d'informations	Genève, 4 <sup>e</sup> session CIT (02 novembre 1922)

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 18 octobre 1922, en sa quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la communication au Bureau international du Travail des informations, statistiques ou autres, concernant l'émigration, l'immigration, le rapatriement ou le transit des émigrants, question formant le deuxième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce deuxième jour de novembre mil neuf cent vingt-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les statistiques des migrations, 1922, à soumettre à l'examen des Membres de l'Organisation internationale du Travail, en vue d'y faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### I

1. La Conférence générale recommande que chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail communique au Bureau international du Travail toutes informations dont il dispose concernant l'émigration, l'immigration, le rapatriement et le transit des émigrants à l'aller et au retour, ainsi que les mesures prises ou envisagées relativement à ces questions.

2. Ces informations devraient être communiquées autant que possible une fois par trimestre et au plus tard dans les trois mois de la fin de la période à laquelle elles se rapportent.

### II

La Conférence générale recommande que chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail fasse tous ses efforts pour communiquer au Bureau international du Travail, dans les six mois qui suivent la fin de l'année à laquelle ils se rapportent, et dans la mesure des informations disponibles, les chiffres globaux des émigrants et des immigrants, en distinguant les nationaux des étrangers et en spécifiant particulièrement pour les nationaux et, autant que possible, pour les étrangers:

- 1) le sexe de l'émigrant ou de l'immigrant;
- 2) son âge;
- 3) sa profession;
- 4) sa nationalité;
- 5) le pays de sa dernière résidence;
- 6) le pays où il se propose d'établir sa résidence.

### III

La Conférence générale recommande que chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail se mette d'accord autant que possible avec d'autres Membres pour:

- a) établir une définition identique du terme émigrant;
- b) déterminer les indications qui devront figurer uniformément sur les pièces d'identité délivrées aux émigrants et immigrants par les autorités compétentes des Membres qui se sont mis d'accord;
- c) employer une méthode uniforme pour relever les données statistiques sur l'émigration et l'immigration.

# VIH et sida

Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 .....	801
---	-----

## Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 99 <sup>e</sup> session CIT (17 juin 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 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. Définitions

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 généraux

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 oeuvre 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) a 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.

### *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.

### **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.

### *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.



# Gens de mer\*



<b>1. Disposition générales</b> .....	<b>813</b>
Convention du travail maritime, 2006 .....	813
Amendements au code concernant les règles 2.5 et 4.2 et annexes de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) .....	889
Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 .....	895
<b>2. Sécurité sociale</b> .....	<b>912</b>
Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946 .....	912

\* L'article X de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) indique les 37 instruments qui ont été révisés. La convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 est maintenant obsolète.

## 1. Disposition générales

### Convention du travail maritime, 2006

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	20 août 2013	Genève, 94 <sup>e</sup> session CIT (23 février 2006)	64

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 février 2006 en sa quatre-vingt-quatorzième session;

Désireuse de créer un instrument unique et cohérent qui intègre autant que possible toutes les normes à jour contenues dans les actuelles conventions et recommandations internationales du travail maritime ainsi que les principes fondamentaux énoncés dans d'autres conventions internationales du travail, notamment:

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

Consciente que l'Organisation a pour mandat fondamental de promouvoir des conditions de travail décentes;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;

Consciente également que les gens de mer peuvent se prévaloir des dispositions d'autres instruments de l'OIT et doivent jouir des libertés et droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes;

Considérant que les activités du secteur maritime se déploient dans le monde entier et que les gens de mer doivent par conséquent bénéficier d'une protection particulière;

Tenant compte également des normes internationales sur la sécurité des navires, la sécurité et la sûreté des personnes et la qualité de la gestion des navires édictées dans la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée, et dans la Convention de 1972 sur le règlement international pour prévenir les abordages en mer, telle que modifiée, ainsi que des prescriptions relatives à la formation et aux compétences requises des gens de mer qui figurent dans la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée;

Rappelant que la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer établit un cadre juridique général régissant l'ensemble des activités sur les mers et les océans, qu'elle revêt une importance stratégique comme base de l'action et de la coopération nationales, régionales et mondiales dans le secteur maritime et que son intégrité doit être préservée;

Rappelant l'article 94 de la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer qui définit les devoirs et les obligations incombant à l'Etat du pavillon notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les effectifs et les questions sociales à bord des navires qui battent son pavillon;

Rappelant le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail qui dispose que l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront en aucun cas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation;

Déterminée à faire en sorte que ce nouvel instrument soit conçu de manière à recueillir la plus large acceptation possible par les gouvernements, les armateurs et les gens de mer attachés aux principes du travail décent, qu'il soit facile à mettre à jour et qu'il puisse être appliqué et respecté de manière effective

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'élaboration d'un tel instrument, question qui constitue le seul point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de février deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention du travail maritime, 2006.

## Obligations générales

### *Article I*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à donner plein effet à ses dispositions conformément aux prescriptions de l'article VI afin de garantir le droit de tous les gens de mer à un emploi décent.

2. Les Membres coopèrent entre eux pour assurer l'application effective et le plein respect de la présente convention.

## Définitions et champs d'application

### *Article II*

1. Aux fins de la présente convention, et sauf stipulation contraire dans une disposition particulière, l'expression:

- a) **autorité compétente** désigne le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter des règlements, des arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition en question et à les faire appliquer;
- b) **déclaration de conformité du travail maritime** désigne la déclaration visée dans la règle 5.1.3;
- c) **jauge brute** désigne la jauge brute d'un navire mesurée conformément aux dispositions pertinentes de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de toute autre convention l'ayant remplacée. Pour les navires visés par les dispositions transitoires de jaugeage adoptées par l'Organisation maritime internationale, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969);
- d) **certificat de travail maritime** désigne le certificat visé dans la règle 5.1.3;

- e) *prescriptions de la présente convention* renvoie aux prescriptions des articles, des règles et de la partie A du code qui font partie de la présente convention;
- f) *gens de mer ou marin* désigne les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel la présente convention s'applique;
- g) *contrat d'engagement maritime* renvoie à la fois au contrat de travail du marin et au rôle d'équipage;
- h) *service de recrutement et de placement des gens de mer* désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs;
- i) *navire* désigne tout bâtiment ne naviguant pas exclusivement dans les eaux intérieures ou dans des eaux situées à l'intérieur ou au proche voisinage d'eaux abritées ou de zones où s'applique une réglementation portuaire;
- j) *armateur* désigne le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités.

2. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les gens de mer.

3. Si, aux fins de la présente convention, l'appartenance d'une catégorie de personnes aux gens de mer soulève un doute, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

4. Sauf disposition contraire expresse, la présente convention s'applique à tous les navires appartenant à des entités publiques ou privées normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche ou à une activité analogue et des navires de construction traditionnelle tels que les boutres et les jonques. La présente convention ne s'applique ni aux navires de guerre ni aux navires de guerre auxiliaires.

5. En cas de doute sur l'applicabilité de la présente convention à un navire ou à une catégorie de navires, la question est tranchée par l'autorité compétente de chacun des Membres après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

6. Lorsque l'autorité compétente décide qu'il ne serait pas raisonnable ou possible au moment présent d'appliquer certains éléments particuliers du code visé à l'article VI, paragraphe 1, à un navire ou à certaines catégories de navires battant le pavillon du Membre, les dispositions pertinentes dudit code ne s'appliqueront pas, dès lors que la question visée est régie différemment par la législation nationale, des conventions collectives ou d'autres mesures. L'autorité compétente ne pourra en décider ainsi qu'en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et seulement pour des navires d'une jauge brute inférieure à 200 qui n'effectuent pas de voyages internationaux.

7. Toute décision prise par un Membre en application des paragraphes 3, 5 ou 6 doit être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail qui en informera les Membres de l'Organisation.

8. Sauf disposition contraire expresse, toute référence à la «convention» vise également les règles et le code.

## Droits et principes fondamentaux

### *Article III*

Tout Membre vérifie que les dispositions de sa législation respectent, dans le contexte de la présente convention, les droits fondamentaux suivants:

- 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.

## Droits en matière d'emploi et droits sociaux des gens de mer

### *Article IV*

1. Tous les gens de mer ont droit à un lieu de travail sûr et sans danger où les normes de sécurité sont respectées.

2. Tous les gens de mer ont droit à des conditions d'emploi équitables.

3. Tous les gens de mer ont droit à des conditions de travail et de vie décentes à bord des navires.

4. Tous les gens de mer ont droit à la protection de la santé, aux soins médicaux, à des mesures de bien-être et aux autres formes de protection sociale.

5. Tout Membre veille, dans les limites de sa juridiction, à ce que les droits en matière d'emploi et les droits sociaux des gens de mer, tels qu'énoncés dans les paragraphes qui précèdent, soient pleinement respectés conformément aux prescriptions de la présente convention. Sauf disposition contraire de celle-ci, le respect de ces droits peut être assuré par la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres mesures.

## Responsabilité d'appliquer et de faire respecter les dispositions

### *Article V*

1. Tout Membre applique et fait respecter la législation ou les autres mesures qu'il a adoptées afin de s'acquitter des obligations contractées aux termes de la présente convention en ce qui concerne les navires et les gens de mer relevant de sa juridiction.

2. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à assurer le respect des prescriptions de la présente convention, notamment par des inspections régulières, des rapports, des mesures de suivi et l'engagement de poursuites conformément à la législation applicable.

3. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon soient en possession d'un certificat de travail maritime et d'une déclaration de conformité du travail maritime, comme le prescrit la présente convention.

4. Tout navire auquel la présente convention s'applique peut, conformément au droit international, faire l'objet de la part d'un Membre autre que l'Etat du pavillon, lorsqu'il se trouve dans l'un de ses ports, d'une inspection visant à vérifier que ce navire respecte les prescriptions de la présente convention.

5. Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les services de recrutement et de placement des gens de mer éventuellement établis sur son territoire.

6. Tout Membre interdit les violations des prescriptions de la présente convention et doit, conformément au droit international, établir des sanctions ou exiger l'adoption de mesures correctives en vertu de sa législation, de manière à décourager toute violation.

7. Tout Membre s'acquitte des responsabilités contractées aux termes de la présente convention en faisant en sorte que les navires battant le pavillon de tout Etat ne l'ayant pas ratifiée ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que ceux battant le pavillon de tout Etat l'ayant ratifiée.

### **Règles et parties A et B du code**

#### *Article VI*

1. Les règles et les dispositions de la partie A du code ont force obligatoire. Les dispositions de la partie B du code n'ont pas force obligatoire.

2. Tout Membre s'engage à respecter les droits et principes énoncés dans les règles et à appliquer chacune d'entre elles de la manière indiquée dans les dispositions correspondantes de la partie A du code. En outre, il doit dûment envisager de s'acquitter de ses obligations de la manière prescrite dans la partie B du code.

3. Un Membre qui n'est pas en mesure de mettre en œuvre les droits et principes de la manière indiquée dans la partie A du code peut, sauf disposition contraire expresse de la présente convention, en appliquer les prescriptions par la voie de dispositions législatives, réglementaires ou autres qui sont équivalentes dans l'ensemble aux dispositions de la partie A.

4. Aux seules fins des dispositions du paragraphe 3 du présent article, une loi, un règlement, une convention collective ou toute autre mesure d'application est considéré comme équivalent dans l'ensemble dans le contexte de la présente convention si le Membre vérifie que:

- a) il favorise la pleine réalisation de l'objectif et du but général de la disposition ou des dispositions concernées de la partie A du code;
- b) il donne effet à la disposition ou aux dispositions concernées de la partie A du code.

### **Consultations avec les organisations d'armateurs et de gens de mer**

#### *Article VII*

Les dérogations, exemptions et autres applications souples de la présente convention nécessitant, aux termes de celle-ci, la consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer ne peuvent être décidées par un Membre, en l'absence de telles organisations représentatives sur son territoire, qu'après consultation avec la commission visée à l'article XIII.

### **Entrée en vigueur**

#### *Article VIII*

1. Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général.

3. La convention entrera en vigueur douze mois après que la ratification d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale aura été enregistrée.

4. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

## Dénonciation

### *Article IX*

1. Un Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix ans à compter de la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre qui, dans l'année après la période de dix années mentionnée au paragraphe 1 du présent article, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue sera lié pour une nouvelle période de dix ans et pourra, par la suite, dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

## Effet de l'entrée en vigueur

### *Article X*

La présente convention porte révision des conventions suivantes:

- Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
- Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufnage), 1920
- Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920
- Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
- Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
- Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926
- Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
- Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936
- Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
- Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
- Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
- Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
- Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
- Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
- Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946
- Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
- Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
- Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946
- Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
- Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949
- Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
- Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
- Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
- Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
- Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
- Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
- Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976

- Protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
- Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
- Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987
- Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987
- Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
- Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
- Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
- Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996.

### **Fonctions de dépositaire**

#### *Article XI*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toute ratification, acceptation et dénonciation qui lui seront communiquées en vertu de la présente convention.

2. Quand les conditions énoncées au paragraphe 3 de l'article VIII auront été remplies, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

#### *Article XII*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets sur toute ratification, acceptation et dénonciation enregistrée en vertu de la présente convention

### **Commission tripartite spéciale**

#### *Article XIII*

1. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail suit en permanence l'application de la présente convention par le truchement d'une commission créée par lui et dotée d'une compétence spéciale dans le domaine des normes du travail maritime.

2. Pour traiter des questions relevant de la présente convention, cette commission est composée de deux représentants désignés par le gouvernement de chacun des Membres ayant ratifié la présente convention et des représentants des armateurs et des gens de mer désignés par le Conseil d'administration après consultation de la Commission paritaire maritime.

3. Les représentants gouvernementaux des Membres n'ayant pas encore ratifié la présente convention peuvent participer aux travaux de la commission mais sans droit de vote sur les questions relevant de la convention. Le Conseil d'administration peut inviter d'autres organisations ou entités à se faire représenter à la commission par des observateurs.

4. Les droits de vote des représentants des armateurs et des représentants des gens de mer à la commission sont pondérés de façon à garantir que chacun de ces deux groupes possède la moitié des droits de vote dont dispose l'ensemble des gouvernements représentés à la réunion et autorisés à voter.



## Amendement à la présente convention

### *Article XIV*

1. La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail peut adopter des amendements à toute disposition de la présente convention dans le cadre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et des règles et procédures de l'Organisation relatives à l'adoption des conventions. Des amendements au code peuvent également être adoptés conformément aux procédures prescrites à l'article XV.

2. Le texte desdits amendements est communiqué pour ratification aux Membres dont les instruments de ratification de la présente convention ont été enregistrés avant leur adoption.

3. Le texte de la convention modifiée est communiqué aux autres Membres de l'Organisation pour ratification conformément à l'article 19 de la Constitution.

4. Un amendement est réputé avoir été accepté à la date à laquelle ont été enregistrés les instruments de ratification de cet amendement ou, selon le cas, les instruments de ratification de la convention modifiée d'au moins 30 Membres représentant au total au moins 33 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

5. Un amendement adopté dans le cadre de l'article 19 de la Constitution n'a force obligatoire que pour les Membres de l'Organisation dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

6. Pour les Membres visés au paragraphe 2 du présent article, un amendement entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

7. Sous réserve des dispositions du paragraphe 9, pour les Membres visés au paragraphe 3 du présent article, la convention modifiée entre en vigueur douze mois après la date d'acceptation visée au paragraphe 4 du présent article, ou douze mois après la date d'enregistrement de leur instrument de ratification, si cette date est postérieure.

8. Pour les Membres dont la ratification de la convention a été enregistrée avant l'adoption d'un amendement mais qui n'ont pas ratifié celui-ci, la présente convention demeure en vigueur sans l'amendement en question.

9. Tout Membre dont l'instrument de ratification de la présente convention est enregistré après l'adoption de l'amendement mais avant la date visée au paragraphe 4 du présent article peut préciser, dans une déclaration jointe audit instrument, qu'il ratifie la convention mais non l'amendement. Si l'instrument de ratification est accompagné d'une telle déclaration, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après la date d'enregistrement de l'instrument de ratification. Si celui-ci n'est pas accompagné d'une déclaration ou s'il est enregistré à la date ou après la date visée au paragraphe 4, la convention entre en vigueur pour le Membre concerné douze mois après cette date; dès l'entrée en vigueur de la convention modifiée conformément au paragraphe 7 du présent article, l'amendement a force obligatoire pour le Membre concerné, sauf disposition contraire dudit amendement.

## Amendements au code

### *Article XV*

1. Le code peut être amendé soit selon la procédure énoncée à l'article XIV, soit, sauf disposition contraire expresse, selon la procédure décrite dans le présent article.

2. Un amendement au code peut être proposé au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement d'un Membre de l'Organisation, par le groupe des représentants des armateurs ou par le groupe des représentants des gens de mer nommés à la

commission visée à l'article XIII. Un amendement proposé par un gouvernement doit avoir été proposé ou être appuyé par au moins cinq gouvernements de Membres ayant ratifié la convention ou par le groupe des représentants des armateurs ou des gens de mer susvisés.

3. Après avoir vérifié que la proposition d'amendement remplit les conditions établies au paragraphe 2 du présent article, le Directeur général la communique sans tarder, avec toute observation ou suggestion jugée opportune, à l'ensemble des Membres de l'Organisation en les invitant à lui faire connaître leurs observations ou suggestions sur cette proposition dans un délai de six mois ou dans le délai, compris entre trois et neuf mois, fixé par le Conseil d'administration.

4. A l'expiration du délai visé au paragraphe 3 du présent article, la proposition, accompagnée d'un résumé des observations ou suggestions faites selon le même paragraphe, est transmise à la commission pour examen dans le cadre d'une réunion. Un amendement est réputé adopté:

- a) si la moitié au moins des gouvernements des Membres ayant ratifié la présente convention sont représentés à la réunion au cours de laquelle la proposition est examinée;
- b) si une majorité d'au moins deux tiers des membres de la commission votent en faveur de l'amendement; et
- c) si cette majorité rassemble au moins la moitié des voix des membres gouvernementaux, la moitié des voix des représentants des armateurs et la moitié des voix des représentants des gens de mer inscrits à la réunion lorsque la proposition est mise aux voix.

5. Un amendement adopté conformément aux dispositions du paragraphe 4 du présent article est présenté à la session suivante de la Conférence pour approbation. Pour être approuvé, il doit recueillir la majorité des deux tiers des voix des délégués présents. Si cette majorité n'est pas atteinte, l'amendement est renvoyé devant la commission pour que celle-ci le réexamine, si elle le souhaite.

6. Le Directeur général notifie les amendements approuvés par la Conférence à chacun des Membres dont l'instrument de ratification de la présente convention a été enregistré avant la date de cette approbation. Ces Membres sont désignés ci-après comme les «Membres ayant déjà ratifié la convention». La notification qu'ils reçoivent fait référence au présent article et un délai leur est imparti pour exprimer formellement leur désaccord. Ce délai est de deux ans à compter de la date de notification sauf si, lorsqu'elle approuve l'amendement, la Conférence fixe un délai différent qui doit être au minimum d'une année. Une copie de la notification est communiquée pour information aux autres Membres de l'Organisation.

7. Un amendement approuvé par la Conférence est réputé avoir été accepté sauf si, avant la fin du délai prescrit, plus de 40 pour cent des Membres ayant ratifié la convention et représentant 40 pour cent au moins de la jauge brute de la flotte marchande mondiale des Membres ayant ratifié la convention expriment formellement leur désaccord auprès du Directeur général.

8. Un amendement réputé avoir été accepté entre en vigueur six mois après la fin du délai fixé pour tous les Membres ayant déjà ratifié la convention, sauf ceux ayant exprimé formellement leur désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 7 du présent article et n'ayant pas retiré ce désaccord conformément aux dispositions du paragraphe 11. Toutefois:

- a) avant la fin du délai fixé, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il ne sera lié par l'amendement que lorsqu'il aura notifié expressément son acceptation;
- b) avant la date d'entrée en vigueur de l'amendement, tout Membre ayant déjà ratifié la convention peut informer le Directeur général qu'il n'appliquera pas cet amendement pendant une période déterminée.

9. Un amendement faisant l'objet de la notification mentionnée au paragraphe 8 *a*) du présent article entre en vigueur pour le Membre ayant notifié son acceptation six mois après la date à laquelle il a informé le Directeur général qu'il accepte l'amendement ou à la date à laquelle l'amendement entre en vigueur pour la première fois, si celle-ci est postérieure.

10. La période visée au paragraphe 8 *b*) du présent article ne devra pas dépasser une année à compter de la date d'entrée en vigueur de l'amendement ou se prolonger au-delà de la période plus longue prescrite par la Conférence au moment où elle a approuvé l'amendement.

11. Un Membre ayant exprimé formellement son désaccord sur un amendement donné peut le retirer à tout moment. Si la notification de ce retrait parvient au Directeur général après l'entrée en vigueur dudit amendement, celui-ci entre en vigueur pour le Membre six mois après la date à laquelle ladite notification a été enregistrée.

12. Une fois qu'un amendement est entré en vigueur, la convention ne peut être ratifiée que sous sa forme modifiée.

13. Dans la mesure où un certificat de travail maritime porte sur des questions couvertes par un amendement à la convention qui est entré en vigueur:

- a*) un Membre ayant accepté cet amendement n'est pas tenu d'étendre le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats de travail maritime délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui:
  - i*) a exprimé formellement, selon le paragraphe 7 du présent article, un désaccord avec l'amendement et ne l'a pas retiré; ou
  - ii*) a notifié, selon le paragraphe 8 *a*) du présent article, que son acceptation est subordonnée à une notification ultérieure expresse de sa part et n'a pas accepté l'amendement;
- b*) un Membre ayant accepté l'amendement étend le bénéfice de la convention en ce qui concerne les certificats délivrés à des navires battant le pavillon d'un autre Membre qui a notifié, selon le paragraphe 8 *b*) du présent article, qu'il n'appliquera pas l'amendement pendant une période déterminée conformément au paragraphe 10 du présent article.

### **Textes faisant foi**

#### *Article XVI*

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

### **Note explicative sur les règles et le code de la Convention du travail maritime**

1. La présente note ne fait pas partie de la convention du travail maritime. Elle vise seulement à en faciliter la lecture.

2. La convention se compose de trois parties distinctes mais reliées entre elles, à savoir les articles, les règles et le code.

3. Les articles et les règles énoncent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations fondamentales des Membres ayant ratifié la convention. Ils ne peuvent être modifiés que par la Conférence sur le fondement de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (voir article XIV de la convention).

4. Le code indique comment les règles doivent être appliquées. Il se compose d'une partie A (normes obligatoires) et d'une partie B (principes directeurs non obligatoires). Le code peut être modifié suivant la procédure simplifiée décrite à l'article XV de la convention. Etant donné qu'il contient des indications détaillées sur la manière dont les dispositions doivent être appliquées, les modifications qui lui seront éventuellement apportées ne devront pas réduire la portée générale des articles et des règles.

5. Les dispositions des règles et du code sont regroupées sous les cinq titres suivants:

- *Titre 1*: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord des navires
- *Titre 2*: Conditions d'emploi
- *Titre 3*: Logement, loisirs, alimentation et service de table
- *Titre 4*: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale
- *Titre 5*: Conformité et mise en application des dispositions

6. Chaque titre contient des groupes de dispositions ayant trait à un droit ou à un principe (ou à une mesure de mise en application pour le titre 5), avec une numérotation correspondante. Ainsi, le premier groupe du titre 1 comprend la règle 1.1, la norme A1.1 et le principe directeur B1.1 (concernant l'âge minimum).

7. La convention a trois objectifs sous-jacents:

- a) établir (dans les articles et règles) un ensemble solide de droits et de principes;
- b) laisser aux Membres (grâce aux dispositions du code) une grande souplesse dans la manière dont ils mettent en œuvre ces principes et droits;
- c) veiller (via le titre 5) à ce que les principes et les droits soient correctement respectés et mis en application.

8. La souplesse d'application résulte essentiellement de deux éléments: le premier est la faculté donnée à chaque Membre, si nécessaire (article VI, paragr. 3), de donner effet aux prescriptions détaillées de la partie A du code en mettant en œuvre des mesures équivalentes dans l'ensemble (telles que définies à l'article VI, paragr. 4).

9. Le second élément de souplesse réside dans les prescriptions obligatoires d'un grand nombre des dispositions de la partie A qui sont énoncées d'une façon plus générale, ce qui laisse une plus grande latitude quant aux mesures précises devant être prises au niveau national. Dans ces cas-là, des orientations pour la mise en œuvre sont données dans la partie B, non obligatoire, du code. Ainsi, les Membres ayant ratifié la convention peuvent vérifier le type de mesures qui peuvent être attendues d'eux en vertu de l'obligation générale énoncée dans la partie A, ainsi que les mesures qui ne seraient pas nécessairement exigées. Par exemple, la norme A4.1 prescrit que tous les navires doivent permettre un accès rapide aux médicaments nécessaires pour les soins médicaux à bord des navires (paragr. 1 b)) et que «tout navire dispose d'une pharmacie de bord» (paragr. 4 a)). Pour s'acquitter en toute bonne foi de cette obligation, il ne suffit manifestement pas d'avoir une pharmacie à bord de chaque navire. Une indication plus précise de ce qui est nécessaire pour garantir que le contenu de la pharmacie sera correctement stocké, utilisé et entretenu figure dans le principe directeur B4.1.1 (paragr. 4).

10. Les Membres ayant ratifié la convention ne sont pas liés par les principes directeurs indiqués et, comme il est précisé dans le titre 5 à propos du contrôle par l'Etat du port, les inspections ne viseront que les prescriptions pertinentes (articles, règles et normes de la partie A). Toutefois, les Membres sont tenus, aux termes du paragraphe 2 de l'article VI, de dûment envisager de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre de la partie A du code de la manière indiquée dans la partie B. Après avoir dûment étudié les principes directeurs correspondants, ils peuvent décider de prendre des dispositions différentes pour le stockage, l'utilisation et l'entretien du contenu de la pharmacie, pour prendre l'exemple déjà cité. Ceci est acceptable. Toutefois, s'ils suivent les principes directeurs de la partie B, les Membres concernés, de même que les organes du BIT chargés de contrôler l'application des conventions internationales du travail, peuvent s'assurer sans plus ample examen que les dispositions prises par les Membres montrent qu'ils se sont acquittés de manière adéquate des obligations énoncées dans la partie A.

## LES RÈGLES ET LE CODE

### Titre 1. Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire

#### *Règle 1.1 – Age minimum*

*Objet: assurer qu'aucune personne n'ayant pas l'âge minimum ne travaille à bord d'un navire*

1. Aucune personne d'un âge inférieur à l'âge minimum ne peut être employée ou engagée ou travailler à bord d'un navire.
2. L'âge minimum au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de 16 ans.
3. Un âge minimum supérieur est exigé dans les cas spécifiés dans le code.

#### Norme A1.1 – Age minimum

1. L'emploi ou l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de 16 ans est interdit.
2. Le travail de nuit par un marin de moins de 18 ans est interdit. Aux fins de la présente norme, le terme «nuit» est défini conformément à la législation et à la pratique nationales. Il couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin.
3. Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand:
  - a) la formation effective des gens de mer concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise; ou
  - b) la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les gens de mer visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être.
4. L'emploi ou l'engagement ou le travail des gens de mer de moins de 18 ans est interdit lorsque le travail est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité. Les types de travail en question seront déterminés par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux normes internationales applicables.

#### *Principe directeur B1.1 – Age minimum*

1. Lorsqu'ils établissent des règlements relatifs aux conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes de moins de 18 ans.

#### *Règle 1.2 – Certificat médical*

*Objet: assurer que tous les gens de mer sont médicalement aptes à exercer leurs fonctions en mer*

1. Aucun marin ne peut travailler à bord d'un navire s'il ne produit pas un certificat médical attestant qu'il est médicalement apte à exercer ses fonctions.
2. Des exceptions ne sont possibles que dans les cas spécifiés dans le code.

#### Norme A1.2 – Certificat médical

1. L'autorité compétente exige qu'avant de commencer à servir à bord d'un navire les gens de mer soient en possession d'un certificat médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes aux fonctions qu'ils accompliront en mer.
2. Pour que les certificats médicaux rendent compte fidèlement de l'état de santé des gens de mer eu égard aux fonctions qu'ils ont à exercer, l'autorité compétente détermine, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et compte dûment tenu des directives internationales applicables mentionnées dans la partie B du code, la nature de l'examen médical et du certificat correspondant.

3. La présente norme s'applique sans préjudice de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Un certificat médical délivré conformément aux prescriptions de la STCW est accepté par l'autorité compétente aux fins de la règle 1.2. Un certificat médical conforme en substance à ces prescriptions, dans le cas des gens de mer qui ne sont pas couverts par la STCW, est également accepté.

4. Le certificat médical est délivré par un médecin dûment qualifié ou, dans le cas d'un certificat concernant uniquement la vue, par une personne reconnue par l'autorité compétente comme étant qualifiée pour délivrer de tels certificats. Les médecins doivent disposer d'une entière indépendance professionnelle en ce qui concerne les procédures d'examen médical.

5. En cas de refus de délivrance d'un certificat ou de limitation imposée à l'aptitude au travail en termes notamment de durée, de domaine d'activité ou de zone géographique, les gens de mer peuvent se faire examiner à nouveau par un autre médecin ou par un arbitre médical indépendants.

6. Le certificat médical indique notamment que:

- a) l'ouïe et la vue de l'intéressé, ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'une personne devant être employée à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail risque d'être diminuée par le daltonisme, sont toutes satisfaisantes;
- b) l'intéressé n'est atteint d'aucun problème médical qui risque d'être aggravé par le service en mer, de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

7. A moins qu'une période plus courte ne soit prescrite en raison de la nature des fonctions que l'intéressé aura à exécuter ou en vertu de la STCW:

- a) un certificat médical reste valide pendant deux ans au maximum à moins que le marin n'ait moins de 18 ans, auquel cas la durée maximale de validité sera d'un an;
- b) un certificat se rapportant à la perception des couleurs reste valide pendant six ans au maximum.

8. Dans les cas d'urgence, l'autorité compétente peut autoriser un marin à travailler sans certificat médical valide jusqu'au prochain port d'escale où il pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que:

- a) la durée de validité de cette autorisation ne dépasse pas trois mois;
- b) l'intéressé soit en possession d'un certificat médical d'une date récente périmé.

9. Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'au prochain port d'escale où le marin pourra se faire délivrer un certificat médical par un médecin qualifié, à condition que cette période n'excède pas trois mois.

10. Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant normalement des voyages internationaux doivent au minimum être fournis en anglais.

*Principe directeur B1.2 – Certificat médical*

Principe directeur B1.2.1 – Directives internationales

1. L'autorité compétente, les médecins, les examinateurs, les armateurs, les représentants des gens de mer et toutes les autres personnes intéressées par la conduite des visites médicales destinées à déterminer l'aptitude physique des futurs gens de mer et des gens de mer en activité devraient suivre les *Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer* BIT/OMS, y compris toute version ultérieure, et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation maritime internationale ou l'Organisation mondiale de la santé.

*Règle 1.3 – Formation et qualifications*

*Objet: assurer que les gens de mer sont formés ou qualifiés pour exercer leurs fonctions à bord des navires*

1. Pour travailler à bord d'un navire, un marin doit avoir suivi une formation, être titulaire d'un certificat de capacité ou être qualifié à un autre titre pour exercer ses fonctions.

2. Les gens de mer ne doivent être autorisés à travailler à bord d'un navire que s'ils ont suivi avec succès une formation à la sécurité individuelle à bord des navires.

3. Les formations et brevets conformes aux instruments ayant force obligatoire adoptés par l'Organisation maritime internationale sont considérés comme répondant aux prescriptions des paragraphes 1 et 2 de la présente règle.

4. Tout Membre qui, au moment où il ratifie la présente convention, est lié par les dispositions de la convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946, doit continuer à s'acquiescer des obligations découlant de cet instrument, sauf si des dispositions à caractère contraignant portant sur la question ont été adoptées par l'Organisation maritime internationale et sont entrées en vigueur, ou jusqu'à ce que tel soit le cas, ou jusqu'à ce que cinq ans se soient écoulés depuis l'entrée en vigueur de la présente convention conformément au paragraphe 3 de l'article VIII, la date la plus rapprochée étant retenue.

#### *Règle 1.4 – Recrutement et placement*

*Objet: assurer que les gens de mer ont accès à un système efficient et bien réglementé de recrutement et de placement des gens de mer*

1. Tous les gens de mer doivent pouvoir avoir accès à un système efficient, adéquat et transparent pour trouver sans frais un emploi à bord d'un navire.

2. Les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire d'un Membre doivent se conformer aux normes énoncées dans le code.

3. Tout Membre exige, en ce qui concerne les gens de mer qui travaillent à bord de navires battant son pavillon, que les armateurs qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent que ces services se conforment aux prescriptions énoncées dans le code.

#### *Norme A1.4 – Recrutement et placement*

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement des gens de mer veille à ce que ce service soit géré dans les règles de façon à protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi tels qu'ils sont énoncés dans la présente convention.

2. Lorsque des services privés de recrutement et de placement des gens de mer dont l'objet principal est le recrutement et le placement des gens de mer ou qui recrutent et placent un nombre non négligeable de gens de mer opèrent sur le territoire d'un Membre, ils ne peuvent exercer leur activité qu'en vertu d'un système normalisé de licence ou d'agrément ou d'une autre forme de réglementation. Un tel système ne peut être établi, modifié ou remplacé qu'après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. En cas de doute sur la question de savoir si la présente convention s'applique à un service privé de recrutement et de placement donné, la question doit être tranchée par l'autorité compétente de chaque Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. Il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement.

3. Les dispositions du paragraphe 2 de la présente norme s'appliquent aussi, dans la mesure où l'autorité compétente, en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, estime qu'elles sont adaptées, dans le cas des services de recrutement et de placement assurés par une organisation de gens de mer sur le territoire d'un Membre pour fournir des gens de mer qui sont ressortissants du Membre à des navires qui battent son pavillon. Les services visés par ce paragraphe sont ceux qui remplissent les conditions suivantes:

- a) le service de recrutement et de placement est géré conformément à une convention collective conclue entre cette organisation et un armateur;
- b) tant l'organisation des gens de mer que l'armateur sont établis sur le territoire du Membre;
- c) le Membre dispose d'une législation nationale ou d'une procédure pour autoriser ou enregistrer la convention collective qui permet l'exploitation du service de recrutement et de placement;
- d) le service de recrutement et de placement est géré dans les règles et des mesures comparables à celles prévues au paragraphe 5 de la présente norme existent pour protéger et promouvoir les droits des gens de mer en matière d'emploi.

4. Rien dans la présente norme ou dans la règle 1.4 n'a pour effet:

- a) d'empêcher un Membre d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement des gens de mer dans le cadre d'une politique visant à répondre aux besoins des gens de mer et des

armateurs, que ce service fasse partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agisse en coordination avec ce dernier;

b) d'imposer à un Membre l'obligation d'établir sur son territoire un système de gestion des services privés de recrutement et de placement des gens de mer.

5. Tout Membre adoptant le système mentionné au paragraphe 2 de la présente norme doit au minimum, par voie de législation ou par d'autres mesures:

a) interdire aux services de recrutement et de placement des gens de mer d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes pour empêcher ou dissuader les gens de mer d'obtenir un emploi pour lequel ils possèdent les qualifications requises;

b) interdire que des honoraires ou autres frais soient facturés aux gens de mer, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement, le placement ou l'obtention d'un emploi, en dehors du coût que les gens de mer doivent assumer pour obtenir un certificat médical national obligatoire, le livret professionnel national et un passeport ou autre document personnel de voyage similaire, sauf le coût des visas qui doit être à la charge de l'armateur;

c) s'assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur son territoire:

i) tiennent à disposition, aux fins d'inspection par l'autorité compétente, un registre à jour de tous les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire;

ii) s'assurent que, préalablement à l'engagement ou au cours du processus d'engagement, les gens de mer sont informés des droits et obligations énoncés dans leur contrat d'engagement et que les dispositions nécessaires sont prises pour que les gens de mer puissent examiner leur contrat d'engagement avant et après leur signature et pour qu'un exemplaire du contrat leur soit remis;

iii) vérifient que les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'emploi considéré, et que les contrats d'engagement maritime sont conformes à la législation et à toute convention collective incluse dans le contrat;

iv) s'assurent, dans la mesure où cela est réalisable, que l'armateur a les moyens d'éviter que les gens de mer ne soient abandonnés dans un port étranger;

v) examinent toute plainte concernant leurs activités et y répondent et avisent l'autorité compétente des plaintes pour lesquelles aucune solution n'a été trouvée;

vi) mettent en place un système de protection, sous la forme d'une assurance ou d'une mesure équivalente appropriée, pour indemniser les gens de mer ayant subi des pertes pécuniaires du fait que le service de recrutement et de placement ou l'armateur en vertu du contrat d'engagement maritime n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

6. L'autorité compétente supervise et contrôle étroitement tous les services de recrutement et de placement des gens de mer opérant sur le territoire du Membre concerné. Les licences ou agréments ou autres autorisations permettant de gérer un service privé sur le territoire sont accordés ou renouvelés seulement après vérification que le service de recrutement et de placement concerné remplit les conditions prévues par la législation nationale.

7. L'autorité compétente s'assure que des mécanismes et procédures appropriés existent en vue d'enquêter, si nécessaire, au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer, avec le concours, lorsqu'il y a lieu, des représentants des armateurs et des gens de mer.

8. Tout Membre doit, dans la mesure du possible, informer ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire battant le pavillon d'un Etat qui n'a pas ratifié la présente convention, tant qu'il n'est pas établi que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par le Membre qui a ratifié la convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de la libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels les deux Etats concernés peuvent être parties.

9. Tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.

10. Rien dans la présente norme n'a pour effet de réduire les obligations et responsabilités des armateurs ou d'un Membre en ce qui concerne les navires battant son pavillon.



*Principe directeur B1.4 – Recrutement et placement*

## Principe directeur B1.4.1 – Directives organisationnelles et opérationnelles

1. En exécutant ses obligations en vertu du paragraphe 1 de la norme A1.4, l'autorité compétente devrait envisager de:

- a) prendre les mesures nécessaires pour promouvoir une coopération efficace entre les services de recrutement et de placement des gens de mer, qu'ils soient publics ou privés;
- b) prendre en compte, avec la participation des armateurs, des gens de mer et des établissements de formation concernés, les besoins du secteur maritime, aux niveaux national et international, lors de l'élaboration des programmes de formation des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution;
- c) prendre des dispositions appropriées en vue de la coopération des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer à l'organisation et au fonctionnement des services publics de recrutement et de placement des gens de mer, là où ils existent;
- d) déterminer, compte dûment tenu du respect de la vie privée et de la nécessité de protéger la confidentialité, les conditions dans lesquelles les données personnelles sur les gens de mer peuvent être traitées par les services de recrutement et de placement des gens de mer, y compris la collecte, la conservation, le recoupement et la communication de ces données à des tiers;
- e) disposer d'un mécanisme de collecte et d'analyse des informations pertinentes sur le marché du travail maritime, notamment sur l'offre actuelle et prévisible de gens de mer embarqués, classés par âge, sexe, grade et qualifications, ainsi que sur les besoins du secteur, la collecte de données sur l'âge ou le sexe n'étant admissible qu'à des fins statistiques ou si elles sont utilisées dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe;
- f) veiller à ce que le personnel responsable de la supervision des services publics et privés de recrutement et de placement des gens de mer qui, à bord, ont des responsabilités dans la sécurité de la navigation et la prévention de la pollution soit convenablement formé, en ayant acquis notamment une expérience reconnue du service en mer, et à ce qu'il possède une connaissance appropriée du secteur maritime, y compris les instruments internationaux maritimes sur la formation, les certificats de capacité et les normes du travail;
- g) prescrire des normes opérationnelles et adopter des codes de conduite et des pratiques éthiques pour les services de recrutement et de placement des gens de mer;
- h) exercer un contrôle du système de licence ou d'agrément dans le cadre d'un système de normes de qualité.

2. Lors de la mise en place du système mentionné au paragraphe 2 de la norme A1.4, tout Membre devrait envisager d'exiger des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire qu'ils mettent au point et qu'ils maintiennent des pratiques de fonctionnement vérifiables. Ces pratiques de fonctionnement pour les services privés de recrutement et de placement des gens de mer et, dans la mesure où elles sont applicables, pour les services publics de recrutement et de placement des gens de mer devraient porter sur les points suivants:

- a) les examens médicaux, les documents d'identité des gens de mer et toutes autres formalités auxquelles ceux-ci doivent satisfaire pour obtenir un emploi;
- b) la tenue, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, de registres complets et détaillés des gens de mer couverts par leur système de recrutement et de placement, lesquels devraient au moins inclure les informations suivantes:
  - i) les qualifications des gens de mer;
  - ii) leurs états de service;
  - iii) les données personnelles pertinentes pour l'emploi;
  - iv) les données médicales pertinentes pour l'emploi;
- c) la tenue à jour de listes des navires auxquels les services de recrutement et de placement fournissent des gens de mer et l'assurance qu'il existe un moyen de contacter ces services à tout moment en cas d'urgence;
- d) les procédures propres à assurer que les services de recrutement et de placement des gens de mer ou leur personnel n'exploitent pas les gens de mer lorsqu'il s'agit d'obtenir un engagement à bord de tel ou tel navire ou dans telle ou telle compagnie;

- e) les procédures propres à parer aux risques d'exploitation des gens de mer pouvant résulter de la remise d'avances sur salaire ou de toute autre transaction financière conclue entre l'armateur et les gens de mer et traitée par les services de recrutement et de placement;
- f) la nécessité de faire connaître clairement les frais que les gens de mer devront éventuellement prendre à leur charge lors du recrutement;
- g) la nécessité de veiller à ce que les gens de mer soient informés de toutes conditions particulières applicables au travail pour lequel ils vont être engagés, ainsi que des politiques adoptées par l'armateur en ce qui concerne leur emploi;
- h) les procédures établies pour traiter les cas d'incompétence ou d'indiscipline conformément aux principes d'équité, à la législation et à la pratique nationales et, le cas échéant, aux conventions collectives;
- i) les procédures propres à assurer, dans la mesure où cela est réalisable, que tous les certificats et documents obligatoires présentés par les gens de mer pour obtenir un emploi sont à jour et n'ont pas été obtenus frauduleusement, et que les références professionnelles sont vérifiées;
- j) les procédures propres à assurer que les demandes d'informations ou de conseils formulées par les proches des gens de mer lorsque les gens de mer sont à bord sont traitées sans délai, avec bienveillance et sans frais;
- k) la vérification que les conditions de travail à bord des navires sur lesquels des gens de mer sont placés sont conformes aux conventions collectives applicables conclues entre un armateur et une organisation représentative des gens de mer, et, par principe, la mise à disposition de gens de mer aux seuls armateurs qui offrent des conditions d'emploi conformes à la législation ou aux conventions collectives applicables.

3. La coopération internationale entre les Membres et les organisations intéressées pourrait être encouragée, notamment en ce qui concerne:

- a) l'échange systématique d'informations sur le secteur et le marché du travail maritimes, sur une base bilatérale, régionale et multilatérale;
- b) l'échange d'informations sur la législation du travail maritime;
- c) l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer;
- d) l'amélioration des procédures et des conditions de recrutement et de placement des gens de mer sur le plan international;
- e) la planification de la main-d'œuvre, compte tenu de l'offre et de la demande de gens de mer et des besoins du secteur maritime.

## Titre 2. Conditions d'emploi

### *Règle 2.1 – Contrat d'engagement maritime*

*Objet: assurer aux gens de mer un contrat d'engagement maritime équitable*

1. Les conditions d'emploi d'un marin sont définies ou mentionnées dans un contrat rédigé en termes clairs, ayant force obligatoire, et doivent être conformes aux normes énoncées dans le code.

2. Le contrat d'engagement maritime doit être approuvé par le marin dans des conditions telles que l'intéressé a le loisir d'en examiner les clauses et conditions, de demander conseil à cet égard et de les accepter librement avant de signer.

3. Dans la mesure où la législation et la pratique du Membre le permettent, le contrat d'engagement maritime s'entend comme incluant les conventions collectives applicables.

### Norme A2.1 – Contrat d'engagement maritime

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions suivantes:

- a) à bord des navires battant son pavillon, les gens de mer doivent être en possession d'un contrat d'engagement maritime signé par le marin et l'armateur ou son représentant, ou, lorsqu'ils ne sont pas salariés, d'un document attestant l'existence d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord ainsi que l'exige la présente convention;

- b) les gens de mer signant un contrat d'engagement maritime doivent pouvoir examiner le document en question et demander conseil avant de le signer et disposer de toute autre facilité propre à assurer qu'ils se lient librement en étant dûment informés de leurs droits et responsabilités;
- c) l'armateur et le marin détiennent l'un et l'autre un original signé du contrat d'engagement maritime;
- d) des mesures sont prises pour que les gens de mer, y compris le capitaine du navire, puissent obtenir à bord, sans difficulté, des informations précises sur les conditions de leur emploi, et pour que les fonctionnaires de l'autorité compétente, y compris dans les ports où le navire fait escale, puissent aussi accéder à ces informations, y compris la copie du contrat d'engagement maritime;
- e) tout marin reçoit un document mentionnant ses états de service à bord du navire.

2. Lorsque le contrat d'engagement maritime est constitué pour tout ou partie par une convention collective, un exemplaire de cette convention est tenu à disposition à bord. Lorsque le contrat d'engagement maritime et les conventions collectives applicables ne sont pas en anglais, les documents suivants sont tenus à disposition en anglais, sauf sur les navires affectés seulement à des trajets domestiques:

- a) un exemplaire d'un contrat type;
- b) les parties de la convention collective qui donnent lieu à une inspection par l'Etat du port conformément aux dispositions de la règle 5.2 de la présente convention.

3. Le document mentionné au paragraphe 1 e) de la présente norme ne contient aucune appréciation de la qualité du travail du marin et aucune indication de son salaire. La législation nationale détermine la forme de ce document, les mentions qui y figurent et la manière dont elles sont consignées.

4. Tout Membre doit adopter une législation indiquant les mentions à inclure dans tous les contrats d'engagement maritime régis par le droit national. Le contrat d'engagement maritime comprend dans tous les cas les indications suivantes:

- a) le nom complet du marin, sa date de naissance ou son âge, ainsi que son lieu de naissance;
- b) le nom et l'adresse de l'armateur;
- c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime;
- d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté;
- e) le montant du salaire du marin ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;
- f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer;
- g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment:
  - i) si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra le dénoncer ainsi que le délai de préavis, qui ne doit pas être plus court pour l'armateur que pour le marin;
  - ii) si le contrat est conclu pour une durée déterminée, la date d'expiration;
  - iii) si le contrat est conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination;
- h) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur;
- i) le droit du marin à un rapatriement;
- j) la référence à la convention collective, s'il y a lieu;
- k) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait imposer.

5. Tout Membre adopte une législation établissant les durées minimales du préavis qui est donné par les gens de mer et par les armateurs pour la cessation anticipée du contrat d'engagement maritime. Ces délais de préavis sont fixés après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressés et ne sont pas inférieurs à sept jours.

6. Un préavis d'une durée inférieure au minimum peut être donné dans les circonstances reconues par la législation nationale ou par les conventions collectives applicables comme justifiant la cessation du contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis. En déterminant ces circonstances, le Membre s'assure que la nécessité pour le marin de résilier, sans pénalité, le contrat d'engagement avec un préavis plus court ou sans préavis, pour des raisons humanitaires ou pour d'autres motifs d'urgence, est prise en considération.

*Principe directeur B2.1 – Contrat d'engagement maritime*

## Principe directeur B2.1.1 – Etats de service

1. S'agissant des informations devant figurer dans les états de service visés au paragraphe 1 e) de la norme A2.1, tout Membre devrait veiller à ce que le document en question contienne suffisamment d'informations, accompagnées de leur traduction en anglais, pour faciliter l'accès à un autre emploi ou pour satisfaire aux conditions de service en mer requises à des fins d'avancement ou de promotion. Un livret de débarquement peut satisfaire aux prescriptions du paragraphe 1 e) de cette norme.

*Règle 2.2 – Salaires**Objet: assurer aux gens de mer la rétribution de leurs services*

1. Tous les gens de mer doivent être rétribués pour leur travail régulièrement et intégralement conformément à leur contrat d'engagement.

## Norme A2.2 – Salaires

1. Tout Membre exige que les sommes dues aux gens de mer travaillant à bord des navires battant son pavillon soient versées à des intervalles n'excédant pas un mois et conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.

2. Les gens de mer reçoivent un relevé mensuel des montants qui leur sont dus et de ceux qui leur ont été versés, sur lequel devront figurer les salaires, les paiements supplémentaires et le taux de change appliqué si les versements ont été effectués dans une monnaie ou à un taux distincts de ceux qui avaient été convenus.

3. Tout Membre exige de l'armateur qu'il prenne des mesures, telles que celles qui sont mentionnées au paragraphe 4 de la présente norme, pour donner aux gens de mer la possibilité de faire parvenir une partie ou l'intégralité de leurs rémunérations à leurs familles, aux personnes à leur charge ou à leurs ayants droit.

4. Les mesures à prendre pour assurer que les gens de mer pourront faire parvenir leurs rémunérations à leurs familles sont notamment les suivantes:

- a) un système permettant aux gens de mer de demander, au moment de prendre leurs fonctions ou en cours d'emploi, qu'une partie de leurs salaires soit régulièrement versée à leurs familles, par virement bancaire ou par des moyens analogues;
- b) l'obligation que ces virements soient effectués en temps voulu et directement à la personne ou aux personnes désignées par les gens de mer.

5. Tout frais retenu pour le service visé aux paragraphes 3 et 4 de la présente norme doit être d'un montant raisonnable et, sauf dispositions contraires, le taux de change appliqué devra, conformément à la législation nationale, correspondre au taux courant du marché ou au taux officiel publié et ne pas être défavorable au marin.

6. Tout Membre qui adopte des lois ou règlements régissant les salaires des gens de mer doit dûment envisager d'appliquer les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

*Principe directeur B2.2 – Salaires*

## Principe directeur B2.2.1 – Définitions particulières

1. Aux fins du présent principe directeur:

- a) *matelot qualifié* désigne tout marin qui est jugé posséder la compétence professionnelle nécessaire pour remplir toute tâche dont l'exécution peut être exigée d'un matelot affecté au service du pont, autre que les tâches du personnel d'encadrement ou spécialisé, ou tout marin défini comme tel par la législation ou la pratique nationale ou en vertu d'une convention collective;
- b)  *salaire ou solde de base*  désigne la rémunération perçue, quels qu'en soient les éléments, pour une durée normale du travail, ce qui exclut le paiement des heures supplémentaires, les primes ou gratifications, allocations, congés payés et autres émoluments complémentaires;
- c)  *salaire forfaitaire*  désigne un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire; le salaire forfaitaire peut inclure la rémunération de toutes les heures supplémentaires effectuées et toutes autres prestations liées au salaire, ou il peut n'inclure que certaines prestations dans le cas d'un forfait partiel;

- d) durée du travail* désigne le temps durant lequel les gens de mer sont tenus de travailler pour le navire;  
*e) heures supplémentaires* désigne les heures de travail effectuées en sus de la durée normale du travail.

Principe directeur B2.2.2 – Calcul et paiement

1. Pour les gens de mer qui reçoivent une rémunération séparée pour les heures supplémentaires effectuées:

- a)* la durée normale du travail à la mer et au port ne devrait pas, aux fins du calcul du salaire, être supérieure à huit heures par jour;
- b)* aux fins du calcul des heures supplémentaires, la durée normale du travail par semaine, rémunérée par le salaire ou la solde de base, devrait être fixée par la législation nationale, pour autant qu'elle n'est pas fixée par des conventions collectives; elle ne devrait pas être supérieure à 48 heures; les conventions collectives peuvent prévoir un traitement différent mais non moins favorable;
- c)* le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires, qui devraient dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base, devraient être prescrits par la législation nationale ou par convention collective, selon le cas;
- d)* le capitaine, ou une personne désignée par lui, devrait tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées; ce registre devrait être émargé par le marin à intervalles ne dépassant pas un mois.

2. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire:

- a)* le contrat d'engagement maritime devrait spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues en sus du salaire forfaitaire et dans quels cas;
- b)* lorsque des heures supplémentaires sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire devrait être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie au paragraphe 1 du présent principe directeur; le même principe devrait être appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire;
- c)* pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 1 *a)* du présent principe directeur, la rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum applicable;
- d)* pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées devraient être tenus et émargés comme prévu au paragraphe 1 *d)* du présent principe directeur.

3. La législation nationale ou les conventions collectives pourraient prévoir que les heures supplémentaires ou le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés seront compensés par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé supplémentaire en lieu et place d'une rémunération ou par toute autre compensation qu'elles pourraient prévoir.

4. La législation nationale adoptée après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer ou, selon le cas, les conventions collectives devraient tenir compte des principes suivants:

- a)* le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale devrait être appliqué à tous les gens de mer travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- b)* le contrat d'engagement maritime spécifiant le montant ou le taux des salaires devrait être disponible à bord; il faudrait tenir à la disposition du marin des informations sur le montant des salaires ou leurs taux en lui remettant au moins une copie signée de l'information correspondante dans une langue qu'il comprend, ou en plaçant une copie du contrat à un endroit accessible à l'équipage, ou par tout autre moyen approprié;
- c)* les salaires devraient être payés dans une monnaie ayant cours légal, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement;
- d)* à la fin de l'engagement, toute rémunération restant due devrait être payée sans délai indu;
- e)* des sanctions adéquates ou d'autres mesures appropriées devraient être prises par l'autorité compétente à l'encontre de tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due;

- f)* les salaires devraient être versés directement sur le compte bancaire désigné par le marin, sauf s'il a demandé par écrit qu'il en soit autrement;
- g)* sous réserve des dispositions de l'alinéa *b)* du présent paragraphe, l'armateur ne devrait restreindre d'aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire;
- h)* les retenues sur salaires ne devraient être autorisées que si:
  - i)* cela est expressément prévu par la législation nationale ou une convention collective applicable et le marin a été informé, de la façon que l'autorité compétente considère comme la plus appropriée, des conditions dans lesquelles ces retenues sont opérées;
  - ii)* elles ne dépassent pas au total la limite éventuellement établie par la législation nationale, les conventions collectives ou les décisions judiciaires;
- i)* aucune retenue ne devrait être effectuée sur la rémunération du marin pour l'obtention ou la conservation d'un emploi;
- j)* il devrait être interdit d'infliger aux gens de mer des amendes autres que celles autorisées par la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres dispositions;
- k)* l'autorité compétente devrait être habilitée à inspecter les magasins et services disponibles à bord afin de s'assurer qu'ils pratiquent des prix justes et raisonnables dans l'intérêt des gens de mer concernés;
- l)* les créances des travailleurs relatives à leurs salaires et autres sommes dues au titre de leur emploi, dans la mesure où elles ne sont pas garanties conformément à la Convention internationale de 1993 sur les privilèges et hypothèques maritimes, devraient être protégées par un privilège, conformément à la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

5. Tout Membre devrait, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, instituer des procédures pour instruire les plaintes relatives à toutes questions couvertes par le présent principe directeur.

#### Principe directeur B2.2.3 – Salaires minima

1. Sans préjudice du principe de la libre négociation collective, tout Membre devrait établir, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer, des procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer. Les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer devraient participer au fonctionnement de ces procédures.

2. En établissant de telles procédures et en fixant les salaires minima, il faudrait tenir dûment compte des normes internationales du travail relatives aux salaires minima ainsi que des principes suivants:

- a)* le niveau des salaires minima devrait tenir compte de la nature de l'emploi maritime, des effectifs des navires et de la durée normale du travail des gens de mer;
- b)* le niveau des salaires minima devrait être ajusté à l'évolution du coût de la vie et des besoins des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait s'assurer:

- a)* au moyen d'un système de contrôle et de sanctions, que les salaires versés ne sont pas inférieurs aux taux établis;
- b)* que tout marin qui a été rémunéré à un taux inférieur au taux minimum peut recouvrer, par une procédure judiciaire ou autre, accélérée et peu onéreuse, la somme qui lui reste due.

#### Principe directeur B2.2.4 – Montant mensuel minimum du salaire ou de la solde de base des matelots qualifiés

1. Le salaire ou la solde de base pour un mois civil de service d'un matelot qualifié ne devrait pas être inférieur au montant établi périodiquement par la Commission paritaire maritime ou par un autre organe autorisé à le faire par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Sur décision du Conseil d'administration, le Directeur général notifiera toute révision du montant ainsi établi aux Membres de l'Organisation.

2. Rien dans le présent principe directeur ne devrait être interprété comme affectant les accords entre les armateurs, ou leurs organisations, et les organisations de gens de mer en ce qui concerne la réglementation des conditions minimales d'emploi, sous réserve que ces conditions soient reconnues par l'autorité compétente.

### Règle 2.3 – Durée du travail ou du repos

*Objet: assurer aux gens de mer une durée de travail ou de repos réglementée*

1. Tout Membre veille à ce que la durée du travail ou du repos des gens de mer soit réglementée.
2. Tout Membre fixe un nombre maximal d'heures de travail ou un nombre minimal d'heures de repos sur une période donnée conformément aux dispositions du code.

#### Norme A2.3 – Durée du travail ou du repos

1. Aux fins de la présente norme:
  - a) *heures de travail* désigne le temps durant lequel le marin est tenu d'effectuer un travail pour le navire;
  - b) *heures de repos* désigne le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail; cette expression n'inclut pas les interruptions de courte durée.
2. Dans les limites indiquées aux paragraphes 5 à 8 de la présente norme, tout Membre fixe soit le nombre maximal d'heures de travail qui ne doit pas être dépassé durant une période donnée, soit le nombre minimal d'heures de repos qui doit *être accordé* durant une période donnée.
3. Tout Membre reconnaît que la norme de durée du travail pour les gens de mer, comme pour les autres travailleurs, est de huit heures, avec un jour de repos par semaine, plus le repos correspondant aux jours fériés. Cependant, rien n'empêche un Membre d'adopter des dispositions visant à autoriser ou à enregistrer une convention collective qui fixe les horaires normaux de travail des gens de mer sur une base qui ne soit pas moins favorable que ladite norme.
4. Pour définir les normes nationales, tout Membre prend en compte les dangers qu'entraîne une fatigue excessive des gens de mer, notamment de ceux dont les tâches ont une incidence sur la sécurité de la navigation et sur la sûreté et la sécurité de l'exploitation du navire.
5. Les limites des heures de travail ou de repos sont établies comme suit:
  - a) le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser:
    - i) 14 heures par période de 24 heures;
    - ii) 72 heures par période de sept jours;
  - ou
  - b) le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à:
    - i) 10 heures par période de 24 heures;
    - ii) 77 heures par période de sept jours.
6. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures.
7. Les rassemblements, les exercices d'incendie et d'évacuation et les exercices prescrits par la législation nationale et par les instruments internationaux doivent se dérouler de manière à éviter le plus possible de perturber les périodes de repos et à ne pas provoquer de fatigue.
8. Lorsqu'un marin est sur appel, par exemple lorsqu'un local de machines est sans présence humaine, il bénéficie d'une période de repos compensatoire adéquate si la durée normale de son repos est perturbée par des appels.
9. S'il n'existe ni convention collective ni sentence arbitrale ou si l'autorité compétente décide que les dispositions de la convention collective ou de la sentence arbitrale sont insuffisantes en ce qui concerne les paragraphes 7 et 8 de la présente norme, l'autorité compétente fixe les dispositions visant à assurer aux gens de mer un repos suffisant.
10. Tout Membre exige que soit affiché à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins:
  - a) le programme du service à la mer et au port;
  - b) le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale ou les conventions collectives applicables.
11. Le tableau visé au paragraphe 10 de la présente norme est établi selon un modèle normalisé dans la ou les langues de travail du navire ainsi qu'en anglais.

12. Tout Membre exige que des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer soient tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des paragraphes 5 à 11 de la présente norme. Ces registres suivent un modèle normalisé établi par l'autorité compétente compte tenu des directives disponibles de l'Organisation internationale du Travail ou tout modèle normalisé établi par l'Organisation. Ils sont dans les langues indiquées au paragraphe 11 de la présente norme. Le marin reçoit un exemplaire des inscriptions aux registres le concernant, qui doit être émarginé par le capitaine, ou par une personne autorisée par ce dernier, ainsi que par le marin.

13. Rien dans les paragraphes 5 et 6 de la présente norme n'empêche un Membre d'adopter une législation nationale ou une procédure permettant à l'autorité compétente d'autoriser ou d'enregistrer des conventions collectives prévoyant des dérogations aux limites fixées. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux dispositions de la présente norme mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux gens de mer de quart ou aux gens de mer travaillant à bord de navires affectés à des voyages de courte durée.

14. Rien dans la présente norme n'affecte le droit du capitaine d'un navire d'exiger d'un marin les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le capitaine doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

*Principe directeur B2.3 – Durée du travail ou du repos*

*Principe directeur B2.3.1 – Jeunes gens de mer*

1. En mer comme au port, les dispositions ci-après devraient s'appliquer à tous les jeunes gens de mer de moins de 18 ans:

- a) l'horaire de travail ne devrait pas excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine et les intéressés ne devraient effectuer d'heures supplémentaires que lorsque cela est inévitable pour des raisons de sécurité;
- b) une pause suffisante devrait être accordée pour chacun des repas et une pause d'au moins une heure devrait être assurée pour prendre le repas principal;
- c) un repos de 15 minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux heures devrait être assuré.

2. A titre exceptionnel, les dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur pourront ne pas être appliquées lorsque:

- a) il n'est pas possible de les concilier avec le service de quart des jeunes gens de mer à la passerelle, aux machines ou au service général ou lorsque le travail organisé par équipe ne le permet pas;
- b) la formation effective des jeunes gens de mer, selon des programmes et plans d'études établis, pourrait en être compromise.

3. De telles exceptions devraient être enregistrées, avec indication des motifs, et signées par le capitaine.

4. Le paragraphe 1 du présent principe directeur ne dispense pas les jeunes gens de mer de l'obligation générale, faite à l'ensemble des gens de mer, de travailler dans toute situation d'urgence, conformément aux dispositions du paragraphe 14 de la norme A2.3.

*Règle 2.4 – Droit à un congé*

*Objet: assurer aux gens de mer un congé approprié*

1. Tout Membre exige que les gens de mer employés sur des navires battant son pavillon aient droit à un congé annuel rémunéré dans les conditions voulues, conformément aux dispositions du code.

2. Des permissions à terre sont accordées aux gens de mer dans un souci de santé et de bien-être, pour autant qu'elles soient compatibles avec les exigences pratiques de leur fonction.



### Norme A2.4 – Droit à un congé

1. Tout Membre adopte une législation qui détermine les normes minimales de congé annuel applicables aux gens de mer engagés sur des navires battant son pavillon, en tenant dûment compte des besoins particuliers des gens de mer en matière de congé.

2. Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou législation prévoyant un mode de calcul approprié tenant compte des besoins particuliers des gens de mer à cet égard, les congés payés annuels sont calculés sur la base d'un minimum de 2,5 jours civils par mois d'emploi. Le mode de calcul de la période de service est fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays. Les absences au travail justifiées ne sont pas comptées comme congé annuel.

3. Tout accord portant sur la renonciation au droit au congé payé annuel minimum défini dans la présente norme, sauf dans les cas prévus par l'autorité compétente, est interdit.

#### *Principe directeur B2.4 – Droit à un congé*

##### *Principe directeur B2.4.1 – Calcul des droits*

1. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, toute période de service effectuée en dehors du contrat d'engagement maritime devrait être comptée dans la période de service.

2. Dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou fixées dans une convention collective applicable, les absences au travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs tels qu'une maladie ou un accident, ou pour cause de maternité, devraient être comptées dans la période de service.

3. Le niveau de rémunération pendant le congé annuel devrait être celui de la rémunération normale du marin telle qu'établie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime applicable. Dans le cas des gens de mer employés pour des périodes de moins d'une année ou en cas de cessation de la relation de travail, la rémunération du congé devrait être calculée au prorata.

4. Ne devraient pas être comptés dans le congé payé annuel:

- a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans l'Etat du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;
- b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents, ou pour cause de maternité, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;
- c) les permissions à terre temporaires accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;
- d) les congés compensatoires de toute nature, dans les conditions déterminées par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

##### *Principe directeur B2.4.2 – Prise du congé annuel*

1. L'époque à laquelle le congé sera pris devrait être déterminée par l'armateur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par convention collective, par sentence arbitrale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Les gens de mer devraient en principe avoir le droit de prendre leur congé annuel à l'endroit où ils ont des attaches effectives, c'est-à-dire en général au lieu vers lequel ils ont le droit d'être rapatriés. Les gens de mer ne devraient pas être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre, sauf en application des dispositions du contrat d'engagement maritime ou de la législation nationale.

3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent principe directeur devraient avoir droit au transport gratuit jusqu'au lieu le plus proche de leur domicile, qu'il s'agisse du lieu d'engagement ou du lieu de recrutement; leurs frais d'entretien et les autres frais en rapport direct avec ce voyage devraient être à la charge de l'armateur, et le temps de voyage ne devrait pas être déduit du congé payé annuel qui leur est dû.

4. Les gens de mer en congé annuel ne devraient être rappelés que dans les cas d'extrême urgence et avec leur accord.

## Principe directeur B2.4.3 – Fractionnement et cumul

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur peut être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 du présent principe directeur, et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'armateur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel recommandé dans le présent principe directeur devrait consister en une période ininterrompue.

## Principe directeur B2.4.4 – Jeunes gens de mer

1. Des mesures particulières devraient être envisagées pour tout marin de moins de 18 ans qui a servi pendant six mois, ou toute autre durée inférieure en application d'une convention collective ou d'un contrat d'engagement maritime, sans congé à bord d'un navire allant à l'étranger, qui n'est pas retourné dans le pays où il a son domicile durant cette période et n'y retournera pas durant les trois mois de voyage suivants. Ces mesures pourraient consister à lui donner le droit d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, au lieu de son engagement d'origine dans le pays de son domicile afin qu'il puisse prendre les congés accumulés pendant le voyage.

## Règle 2.5 – Rapatriement

*Objet: assurer aux gens de mer la possibilité de rentrer chez eux*

1. Les gens de mer ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux-mêmes dans les cas et dans les conditions spécifiés dans le code.

2. Tout Membre exige des navires battant son pavillon qu'ils fournissent une garantie financière en vue d'assurer que les gens de mer sont dûment rapatriés, conformément au code.

## Norme A2.5 – Rapatriement

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer embarqués sur des navires battant son pavillon aient le droit d'être rapatriés dans les cas suivants:

- a) lorsque le contrat d'engagement maritime expire alors que les intéressés se trouvent à l'étranger;
- b) lorsque le contrat d'engagement maritime est dénoncé:
  - i) par l'armateur; ou
  - ii) par le marin pour des raisons justifiées;
- c) lorsque le marin n'est plus en mesure d'exercer les fonctions prévues par le contrat d'engagement maritime ou qu'il n'est pas possible de lui demander de les exercer compte tenu de circonstances particulières.

2. Tout Membre veille à ce que des dispositions appropriées soient prévues dans sa législation ou d'autres mesures ou dans les conventions collectives, prescrivant:

- a) les cas dans lesquels les gens de mer ont le droit d'être rapatriés, conformément au paragraphe 1 b) et c) de la présente norme;
- b) la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement; ces périodes doivent être inférieures à douze mois;
- c) le détail des droits devant être octroyés par l'armateur en matière de rapatriement, y compris les destinations du rapatriement, le mode de transport, les dépenses devant être prises en charge et autres dispositions qu'il lui incombe de prendre.

3. Tout Membre doit interdire à l'armateur d'exiger du marin, au début de son emploi, une avance en vue de couvrir les frais de son rapatriement et, également, de recouvrer auprès du marin les frais de rapatriement sur son salaire ou ses autres droits, sauf si l'intéressé a été reconnu, conformément à la législation nationale, à d'autres dispositions ou aux conventions collectives applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi.

4. La législation nationale ne doit pas faire obstacle au droit de l'armateur de recouvrer le coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

5. Si un armateur omet de prendre des dispositions pour le rapatriement d'un marin qui y a droit ou d'en assumer les frais:

- a) l'autorité compétente de l'Etat du pavillon organise le rapatriement du marin; si elle omet de le faire, l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou l'Etat dont il est ressortissant peuvent organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'Etat du pavillon;
- b) l'Etat du pavillon pourra recouvrer auprès de l'armateur les frais encourus pour le rapatriement du marin;
- c) les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf dans les conditions prévues au paragraphe 3 de la présente norme.

6. En tenant compte des instruments internationaux applicables, y compris la Convention internationale de 1999 sur la saisie conservatoire des navires, un Membre qui a payé le coût du rapatriement conformément aux dispositions du code peut immobiliser les navires de l'armateur concerné, ou demander leur immobilisation, jusqu'à ce que le remboursement soit effectué conformément aux dispositions du paragraphe 5 de la présente norme.

7. Tout Membre facilite le rapatriement des gens de mer qui servent sur des navires faisant escale dans ses ports ou traversant ses eaux territoriales ou intérieures, ainsi que leur remplacement à bord.

8. En particulier, un Membre ne doit pas refuser à un marin le droit d'être rapatrié du fait de la situation financière d'un armateur ou au motif que celui-ci est dans l'impossibilité ou refuse de remplacer l'intéressé.

9. Tout Membre exige que, sur les navires battant son pavillon, une copie des dispositions nationales applicables au rapatriement soit détenue et mise à la disposition des gens de mer, dans la langue qui convient.

#### *Principe directeur B2.5 – Rapatriement*

##### Principe directeur B2.5.1 – Conditions des droits au rapatriement

1. Tout marin devrait avoir le droit d'être rapatrié:

- a) dans le cas prévu au paragraphe 1 a) de la norme A2.5, à la fin de la période de préavis donné conformément aux dispositions du contrat d'engagement maritime;
- b) dans les cas prévus au paragraphe 1 b) et c) de la norme A2.5:
  - i) en cas de maladie ou d'accident ou pour une autre raison d'ordre médical qui exige le rapatriement du marin quand il est reconnu médicalement en état de voyager;
  - ii) en cas de naufrage;
  - iii) quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations légales ou contractuelles d'employeur vis-à-vis du marin pour cause d'insolvabilité, de vente du navire, de changement d'immatriculation du navire, ou pour toute autre raison analogue;
  - iv) quand un navire fait route vers une zone de guerre, telle que définie par la législation nationale ou le contrat d'engagement maritime, où le marin n'accepte pas de se rendre;
  - v) en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin conformément à une sentence arbitrale ou à une convention collective, ou en cas de cessation de l'emploi pour toute autre raison similaire.

2. Pour fixer les durées maximales des périodes d'embarquement au terme desquelles le marin a droit au rapatriement, conformément au présent code, il faudrait tenir compte des facteurs qui affectent le milieu de travail du marin. Tout Membre devrait, dans toute la mesure possible, s'efforcer de réduire ces durées en fonction des changements et évolutions de la technologie et pourrait s'inspirer des recommandations de la Commission paritaire maritime en la matière.

3. En application de la norme A2.5, les frais à la charge de l'armateur en cas de rapatriement devraient inclure au moins:

- a) le voyage jusqu'à la destination choisie pour le rapatriement, conformément au paragraphe 6 du présent principe directeur;
- b) le logement et la nourriture du marin depuis le moment où il quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement;
- c) la rémunération et les indemnités depuis le moment où le marin quitte le navire jusqu'à son arrivée à la destination de rapatriement si cela est prévu par la législation nationale ou par les conventions collectives;

- d)* le transport de 30 kilogrammes de bagages personnels du marin jusqu'à la destination de rapatriement;
- e)* le traitement médical, si nécessaire, en attendant que l'état de santé du marin lui permette de voyager jusqu'à sa destination de rapatriement.

4. Le temps passé dans l'attente du rapatriement et la durée du voyage ne devraient pas être déduits des congés payés que le marin a acquis.

5. L'armateur devrait continuer de supporter les frais de rapatriement jusqu'à ce que le marin soit débarqué à une destination fixée conformément au présent code, ou jusqu'à ce qu'il obtienne un emploi convenable à bord d'un navire se rendant à l'une de ces destinations.

6. Tout Membre devrait prévoir que l'armateur aura la responsabilité d'organiser le rapatriement par des moyens appropriés et rapides. Le transport aérien devrait être le mode normal de transport. Le Membre devrait prescrire les destinations vers lesquelles les gens de mer peuvent être rapatriés. Ces destinations devraient comprendre les pays avec lesquels les gens de mer seront réputés avoir des attaches effectives, y compris:

- a)* le lieu où le marin a accepté de s'engager;
- b)* le lieu stipulé par convention collective;
- c)* le pays de résidence du marin;
- d)* tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.

7. Le marin devrait avoir le droit de choisir, parmi les destinations prescrites, le lieu vers lequel il doit être rapatrié.

8. Le droit au rapatriement peut expirer si le marin intéressé ne le revendique pas dans un délai raisonnable défini par la législation nationale ou les conventions collectives.

#### Principe directeur B2.5.2 – Mise en œuvre par les Membres

1. Toute l'assistance pratique possible devrait être apportée au marin resté dans un port étranger en attendant son rapatriement et, lorsqu'il tarde à être rapatrié, l'autorité compétente du port étranger devrait veiller à ce que le représentant consulaire ou le représentant local de l'Etat du pavillon et de l'Etat dont le marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside en soient informés immédiatement.

2. Tout Membre devrait en particulier s'assurer que des arrangements satisfaisants existent:

- a)* pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger soit rapatrié lorsqu'il est débarqué dans un port étranger pour une cause dont il n'est pas responsable:
  - i)* soit vers le port d'engagement;
  - ii)* soit vers un port de l'Etat dont il est ressortissant ou de l'Etat où il réside, selon le cas;
  - iii)* soit vers tout autre port fixé par accord entre l'intéressé et le capitaine ou l'armateur, avec l'approbation de l'autorité compétente ou sous réserve d'autres garanties appropriées;
- b)* pour que tout marin employé sur un navire battant pavillon d'un pays étranger reçoive des soins médicaux et des prestations d'entretien lorsqu'il est débarqué dans un port étranger en raison d'une maladie ou d'un accident survenus, sans faute intentionnelle de sa part, au service du navire.

3. S'il apparaît qu'après avoir servi sur un navire pendant au moins quatre mois au cours de son premier voyage à l'étranger un marin de moins de 18 ans n'est pas apte à la vie en mer, il devrait avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, du premier port de relâche qui s'y prête dans lequel se trouvent des services consulaires de l'Etat du pavillon du navire ou de l'Etat dont le jeune marin est ressortissant ou de l'Etat où il réside. Le rapatriement effectué dans les conditions ci-dessus ainsi que ses raisons devraient être notifiés aux autorités qui ont délivré le document ayant permis au jeune marin d'embarquer.

*Règle 2.6 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte du navire ou de naufrage*

*Objet: assurer que les gens de mer seront indemnisés  
en cas de perte du navire ou de naufrage*

1. Les gens de mer ont droit à une indemnisation adéquate en cas de lésion, perte ou chômage découlant de la perte du navire ou du naufrage.

Norme A2.6 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte  
du navire ou de naufrage

1. Tout Membre prend des dispositions pour que, en cas de perte du navire ou de naufrage, l'armateur paie à chaque marin à bord une indemnité pour faire face au chômage résultant de la perte ou du naufrage.

2. Les dispositions du paragraphe 1 de la présente norme sont sans préjudice des autres droits que les gens de mer peuvent avoir en vertu de la législation nationale du Membre concerné en cas de pertes ou de lésions découlant de la perte du navire ou du naufrage.

*Principe directeur B2.6 – Indemnisation des gens de mer en cas de perte  
du navire ou de naufrage*

Principe directeur B2.6.1 – Calcul de l'indemnité de chômage

1. L'indemnité due pour le chômage résultant de la perte du navire ou du naufrage devrait être payée pour tous les jours de la période effective de chômage du marin au taux du salaire payable en vertu du contrat d'engagement, mais le montant total de l'indemnité payable à chaque marin pourra être limité à deux mois de salaire.

2. Tout Membre devrait veiller à ce que les gens de mer puissent avoir recours, pour le recouvrement de ces indemnités, aux mêmes procédures légales que pour le recouvrement des arriérés de salaires gagnés pendant le service.

*Règle 2.7 – Effectifs*

*Objet: faire en sorte que les gens de mer travaillent à bord de navires dotés d'effectifs suffisants  
pour assurer la sécurité, l'efficacité et la sûreté de l'exploitation des navires*

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon soient dotés d'un nombre suffisant de gens de mer employés à bord pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation du navire, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté, quelles que soient les circonstances, compte tenu du souci d'éviter une trop grande fatigue aux gens de mer ainsi que de la nature et des conditions particulières du voyage.

Norme A2.7 – Effectifs

1. Tout Membre exige que tous les navires battant son pavillon aient à bord des effectifs suffisants pour assurer la sécurité et l'efficacité de l'exploitation des navires, l'attention nécessaire étant accordée à la sûreté. Tout navire doit avoir à bord un équipage suffisant, en nombre et en qualité, pour assurer la sécurité et la sûreté du navire et de son personnel, quelles que soient les conditions d'exploitation, conformément au document spécifiant les effectifs minima de sécurité ou à tout autre document équivalent établi par l'autorité compétente, et pour satisfaire aux normes de la présente convention.

2. Pour déterminer, approuver ou réviser les effectifs d'un navire, l'autorité compétente tient compte de la nécessité d'éviter ou de restreindre une durée du travail excessive afin d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue, ainsi que des principes énoncés à ce sujet dans les instruments internationaux applicables, notamment ceux de l'Organisation maritime internationale.

3. Lorsqu'elle détermine les effectifs, l'autorité compétente tient compte de toutes les prescriptions de la règle 3.2 et de la norme A3.2 concernant l'alimentation et le service de table.

*Principe directeur B2.7 – Effectifs*

Principe directeur B2.7.1 – Règlement des différends

1. Tout Membre devrait instituer ou vérifier qu'il existe un mécanisme efficace pour instruire et régler les plaintes ou différends relatifs aux effectifs d'un navire.

2. Des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer devraient participer, avec ou sans d'autres personnes ou autorités, au fonctionnement de ce mécanisme.

*Règle 2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer*

*Objet: promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer*

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales visant à promouvoir l'emploi dans le secteur maritime et à encourager l'organisation des carrières et le développement des aptitudes professionnelles ainsi que l'amélioration des possibilités d'emploi des gens de mer domiciliés sur son territoire.

*Norme A2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer*

1. Tout Membre doit avoir des politiques nationales propres à encourager le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer, afin que le secteur maritime soit pourvu d'une main-d'œuvre stable et compétente.

2. Les politiques visées au paragraphe 1 de la présente norme ont pour but d'aider les gens de mer à renforcer leurs compétences, leurs qualifications et leurs possibilités d'emploi.

3. Tout Membre, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, fixe des objectifs clairs en matière d'orientation, d'éducation et de formation professionnelles des gens de mer dont les fonctions à bord du navire ont essentiellement trait à la sécurité de l'exploitation et de la navigation du navire, y compris en matière de formation continue.

*Principe directeur B2.8 – Développement des carrières et des aptitudes professionnelles et possibilités d'emploi des gens de mer*

*Principe directeur B2.8.1 – Mesures tendant à promouvoir le développement des carrières et des aptitudes professionnelles ainsi que les possibilités d'emploi des gens de mer*

1. Les mesures à prendre pour atteindre les objectifs énoncés dans la norme A2.8 pourraient notamment être les suivantes:

- a) des accords sur le développement des carrières et la formation conclus avec un armateur ou une organisation d'armateurs;
- b) des dispositions visant à promouvoir l'emploi grâce à l'établissement et à la tenue de registres ou de listes, par catégorie, de gens de mer qualifiés;
- c) la promotion de possibilités, à bord et à terre, de perfectionnement professionnel des gens de mer afin de développer leurs aptitudes professionnelles et de les doter de compétences transférables, en vue de leur permettre de trouver un travail décent et de le garder, d'améliorer les perspectives d'emploi de chacun et de s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail dans le secteur maritime.

*Principe directeur B2.8.2 – Registre des gens de mer*

1. Lorsque des registres ou des listes régissent l'emploi des gens de mer, ces registres et ces listes devraient comprendre toutes les catégories professionnelles de gens de mer selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives.

2. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient avoir priorité d'engagement pour la navigation.

3. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.

4. Dans la mesure où la législation nationale le permet, l'effectif des registres et des listes des gens de mer devrait être révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du secteur maritime.

5. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un tel registre ou d'une telle liste devient nécessaire, toutes mesures utiles devraient être prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer, compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

### **Titre 3. Logement, loisirs, alimentation et service de table**

#### *Règle 3.1 – Logement et loisirs*

*Objet: assurer que les gens de mer disposent à bord d'un logement et de lieux de loisirs décentes*

1. Tout Membre veille à ce que les navires battant son pavillon fournissent et entretiennent pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décentes afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

2. Les prescriptions du code mettant en œuvre la présente règle qui ont trait à la construction et à l'équipement des navires ne s'appliquent qu'aux navires construits à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention pour le Membre concerné. Pour les navires construits avant cette date, les prescriptions relatives à la construction et à l'équipement des navires énoncées dans la convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949, et la convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, continueront à s'appliquer, dans la mesure où elles étaient applicables avant cette date en vertu de la législation ou de la pratique du Membre concerné. Un navire est réputé avoir été construit à la date à laquelle sa quille a été posée ou lorsque sa construction se trouve à un stade équivalent.

3. Sauf disposition contraire expresse, toute prescription résultant d'un amendement au code concernant le logement des gens de mer et les lieux de loisirs ne s'appliquera qu'aux navires construits à la date ou après la date à laquelle l'amendement prendra effet pour le Membre concerné.

#### **Norme A3.1 – Logement et loisirs**

1. Tout Membre adopte une législation exigeant que les navires battant son pavillon:

- a) respectent les normes minimales nécessaires pour garantir que les logements mis à la disposition des gens de mer travaillant ou vivant à bord soient sûrs, décentes et conformes aux dispositions pertinentes de la présente norme;
- b) soient soumis à des inspections visant à assurer le respect initial et permanent de ces normes.

2. Pour l'élaboration et l'application de la législation relative à la présente norme, l'autorité compétente, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées:

- a) tient compte de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui concernent la protection de la santé et de la sécurité ainsi que la prévention des accidents à la lumière des besoins spécifiques des gens de mer qui vivent et travaillent à bord des navires;
- b) envisage dûment de suivre les principes directeurs énoncés dans la partie B du code.

3. Les inspections prescrites par la règle 5.1.4 ont lieu:

- a) lors de la première immatriculation du navire ou lors d'une nouvelle immatriculation;
- b) en cas de modification substantielle du logement des gens de mer à bord du navire.

4. L'autorité compétente veille avec un soin particulier à l'application des prescriptions de la présente convention concernant:

- a) la taille des cabines et autres espaces de logement;
- b) le chauffage et la ventilation;
- c) le bruit et les vibrations ainsi que les autres facteurs ambiants;
- d) les installations sanitaires;
- e) l'éclairage;
- f) l'infirmierie.

5. L'autorité compétente de tout Membre veille à ce que les navires battant le pavillon de ce Membre observent, en ce qui concerne les installations de logement et les lieux de loisirs à bord, les normes minimales qui sont prévues aux paragraphes 6 à 17 de la présente norme.

6. En ce qui concerne les prescriptions générales relatives aux logements:

- a) dans tous les locaux destinés au logement des gens de mer, la hauteur de l'espace libre doit être suffisante; elle ne doit pas être inférieure à 203 centimètres dans les locaux destinés au logement des gens de mer afin d'assurer une entière aisance de mouvement; l'autorité compétente peut autoriser une réduction, dans certaines limites, de la hauteur de l'espace libre dans tout ou partie de l'espace de ces locaux si elle juge que cette réduction:

- i) est raisonnable;
- ii) ne nuit pas au confort des gens de mer;
- b) les logements doivent être convenablement isolés;
- c) sur les navires autres que les navires à passagers, tels que définis à la règle 2 e) et f) de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, telle que modifiée (Convention SOLAS), les cabines doivent être situées au-dessus de la ligne de charge, au milieu ou à l'arrière du navire, sauf dans des cas exceptionnels où elles peuvent être situées à l'avant du navire, parce qu'un autre emplacement ne serait pas envisageable compte tenu du type du navire, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage;
- d) sur les navires à passagers, et sur les navires spéciaux construits conformément aux dispositions du *Recueil de règles de sécurité applicables aux navires spéciaux* de l'OMI, 1983, et de ses versions ultérieures (dénommés ci-après «navires spéciaux»), l'autorité compétente peut, sous réserve que des dispositions satisfaisantes soient prises pour l'éclairage et la ventilation, permettre que les cabines soient installées au-dessous de la ligne de charge mais en aucun cas juste au-dessous des coursives de service;
- e) les cabines ne doivent pas ouvrir directement sur les compartiments affectés à la cargaison, la salle des machines, les cuisines, les magasins, les séchoirs ou les installations sanitaires communes; les parties des cloisons séparant ces locaux des cabines, ainsi que les cloisons extérieures, doivent être convenablement construites en acier ou en tout autre matériau approuvé et être imperméables à l'eau et aux gaz;
- f) les matériaux utilisés pour construire les cloisons intérieures, les panneaux et les revêtements, les sols et les raccordements doivent être adaptés à leur usage et propres à garantir un environnement sans danger pour la santé;
- g) les logements doivent être bien éclairés et des dispositifs suffisants doivent être prévus pour l'écoulement des eaux;
- h) les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table doivent être conformes aux prescriptions de la règle 4.3 et aux dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à la prévention des accidents pour ce qui concerne la prévention du risque d'exposition à des niveaux nocifs de bruit et de vibrations et à d'autres facteurs ambiants ainsi qu'aux substances chimiques à bord des navires et pour garantir aux gens de mer un milieu de travail et un cadre de vie acceptables à bord.

7. En ce qui concerne la ventilation et le chauffage:

- a) les cabines et les réfectoires doivent être convenablement ventilés;
- b) tous les navires, hormis ceux qui naviguent régulièrement dans des zones où le climat tempéré ne l'exige pas, doivent être équipés d'un système de climatisation des logements des gens de mer, du local radio et de tout poste central de commande des machines;
- c) l'aération de toutes les installations sanitaires doit se faire par communication directe avec l'air libre, indépendamment de toute autre partie des logements;
- d) une installation de chauffage satisfaisante doit fournir la chaleur voulue, sauf à bord des navires qui naviguent exclusivement sous des climats tropicaux.

8. En ce qui concerne les prescriptions pour l'éclairage, sous réserve des aménagements particuliers éventuellement autorisés à bord des navires à passagers, les cabines et les réfectoires doivent être éclairés par la lumière naturelle et pourvus d'un éclairage artificiel adéquat.

9. Lorsque des cabines sont nécessaires à bord des navires, elles doivent répondre aux prescriptions suivantes:

- a) sur les navires autres que les navires à passagers, chaque marin doit disposer d'une cabine individuelle; dans le cas des navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 ou des navires spéciaux, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations à cette prescription;
- b) des cabines séparées doivent être mises à la disposition des hommes et des femmes;
- c) les cabines doivent être d'une taille convenable et aménagées de manière à assurer un confort raisonnable et à en faciliter la bonne tenue;
- d) chaque marin doit disposer en toute circonstance de sa propre couchette;



- e) les dimensions intérieures des couchettes ne doivent pas être inférieures à 198 centimètres sur 80 centimètres;
- f) la superficie par occupant des cabines des gens de mer à une seule couchette ne doit pas être inférieure à:
- i) 4,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;
  - ii) 5,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;
  - iii) 7 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;
- g) cependant, pour permettre l'aménagement de cabines à une seule couchette à bord des navires d'une jauge brute inférieure à 3 000, des navires à passagers et des navires spéciaux, l'autorité compétente peut autoriser une superficie plus réduite;
- h) sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par deux marins au maximum. La superficie de ces cabines ne doit pas être inférieure à 7 mètres carrés;
- i) à bord des navires à passagers et des navires spéciaux, la superficie des cabines des gens de mer qui n'exercent pas les fonctions d'officier ne doit pas être inférieure à:
- i) 7,5 mètres carrés pour les cabines de deux personnes;
  - ii) 11,5 mètres carrés pour les cabines de trois personnes;
  - iii) 14,5 mètres carrés pour les cabines de quatre personnes;
- j) sur les navires spéciaux, les cabines peuvent être occupées par plus de quatre personnes. La superficie par occupant de ces cabines ne doit pas être inférieure à 3,6 mètres carrés;
- k) sur les navires autres que les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à:
- i) 7,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;
  - ii) 8,5 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 3 000 mais inférieure à 10 000;
  - iii) 10 mètres carrés sur les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 10 000;
- l) sur les navires à passagers et les navires spéciaux, la superficie par occupant des cabines destinées aux gens de mer qui exercent les fonctions d'officier, lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un salon particulier ou d'un bureau, ne doit pas être inférieure à 7,5 mètres carrés pour les officiers subalternes et à 8,5 mètres carrés pour les officiers supérieurs. On entend par officiers subalternes les officiers au niveau opérationnel et par officiers supérieurs les officiers chargés de la gestion;
- m) le capitaine, le chef mécanicien et le second capitaine doivent disposer d'une pièce contiguë à leur cabine qui leur servira de salon particulier ou de bureau ou d'un espace équivalent. L'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;
- n) pour chaque occupant, le mobilier doit comprendre une armoire à vêtements d'une contenance minimale de 475 litres et un tiroir ou un espace équivalent d'au moins 56 litres. Si le tiroir est incorporé dans l'armoire, le volume minimal combiné de celle-ci doit être de 500 litres. Elle doit être pourvue d'une étagère et son utilisateur doit pouvoir la fermer à clé afin de préserver sa vie privée;
- o) chaque cabine doit être pourvue d'une table ou d'un bureau, de modèle fixe, rabattable ou à coulisse, et de sièges confortables suivant les besoins.

10. En ce qui concerne les prescriptions pour les réfectoires:

- a) les réfectoires doivent être séparés des cabines et situés aussi près que possible de la cuisine. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000;
- b) les réfectoires doivent être d'une taille et d'un confort suffisants et être convenablement meublés et aménagés, y compris en ce qui concerne la possibilité de se procurer des boissons en tout temps, compte tenu du nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser à un moment donné. Des réfectoires séparés ou communs sont prévus s'il y a lieu.

11. En ce qui concerne les prescriptions pour les installations sanitaires:

- a) tous les gens de mer doivent avoir commodément accès à des installations sanitaires à bord répondant à des normes minimales de santé et d'hygiène et à des normes raisonnables de confort, des installations séparées étant prévues pour les hommes et pour les femmes;
- b) il doit y avoir des installations sanitaires aisément accessibles de la passerelle de navigation et de la salle des machines ou situées près du poste de commande de cette salle; l'autorité compétente peut exempter les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 de cette obligation après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées;
- c) à bord de tout navire, il y a lieu de prévoir en un endroit approprié au minimum des toilettes, un lavabo et une baignoire ou une douche, ou les deux, pour chaque groupe de six personnes ou moins qui ne disposent pas d'installations personnelles;
- d) sauf sur les navires à passagers, chaque cabine doit être équipée d'un lavabo alimenté en eau douce courante, chaude et froide, sauf lorsqu'il en existe un dans le cabinet de toilette attenant;
- e) à bord des navires à passagers effectuant normalement des voyages d'une durée ne dépassant pas quatre heures, l'autorité compétente peut envisager des dispositions spéciales ou une réduction du nombre d'installations sanitaires requises;
- f) tous les points d'eau affectés aux soins de propreté doivent être alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

12. En ce qui concerne les prescriptions pour l'infirmerie, tout navire embarquant 15 marins ou plus et affecté à un voyage d'une durée de plus de trois jours dispose d'une infirmerie distincte réservée à des fins exclusivement médicales. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à cette disposition en ce qui concerne les navires affectés à la navigation côtière. Lors de l'approbation de l'infirmerie, l'autorité compétente doit s'assurer qu'elle est facile d'accès par tous les temps et que ses occupants sont confortablement logés et peuvent recevoir rapidement les soins nécessaires.

13. Des installations de blanchisserie convenablement situées et aménagées doivent être prévues.

14. A bord de tous les navires, les gens de mer doivent pouvoir avoir accès en dehors de leurs heures de service à un ou plusieurs emplacements sur un pont découvert; cet espace doit avoir une superficie suffisante, compte tenu des dimensions du navire et du nombre de gens de mer à bord.

15. Tous les navires doivent disposer de bureaux séparés ou d'un bureau commun au navire pour le service du pont et pour celui des machines; l'autorité compétente peut exempter de cette obligation les navires d'une jauge brute inférieure à 3 000 après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

16. Les navires touchant régulièrement des ports infestés de moustiques doivent être équipés en conséquence selon les prescriptions de l'autorité compétente.

17. Des installations, commodités et services de loisirs appropriés, adaptés aux besoins particuliers des gens de mer qui doivent vivre et travailler à bord des navires, sont mis à la disposition de tous les gens de mer à bord, en tenant compte des dispositions de la règle 4.3 et des dispositions correspondantes du code qui ont trait à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents.

18. L'autorité compétente doit exiger que des inspections fréquentes soient menées à bord des navires par le capitaine ou sous son autorité, de façon à ce que le logement des gens de mer soit maintenu en bon état d'entretien et de propreté et offre des conditions d'habitabilité décentes. Les résultats de chaque inspection sont consignés par écrit et sont disponibles pour consultation.

19. Dans le cas des navires où il y a lieu de tenir compte, sans qu'il en résulte de discrimination, des intérêts des gens de mer ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et distinctes, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, autoriser des dérogations, appliquées équitablement, aux dispositions de la présente norme, à condition qu'il n'en résulte pas une situation qui, dans l'ensemble, serait moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application de ladite norme.

20. Tout Membre peut, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, exempter des prescriptions des dispositions de la présente norme énumérées ci-dessous les navires d'une jauge brute inférieure à 200 lorsque cela est raisonnable, en tenant compte de la taille du navire et du nombre de personnes à bord:

a) paragraphes 7 b), 11 d) et 13;

b) paragraphe 9 f) et b) à l), uniquement en ce qui concerne la superficie.

21. Des dérogations aux prescriptions de la présente norme ne seront possibles que dans les cas expressément prévus dans ladite norme et seulement dans des circonstances particulières où des motifs solides peuvent être invoqués pour les justifier et sous réserve de protéger la santé et la sécurité des gens de mer.

#### *Principe directeur B3.1 – Logement et loisirs*

##### Principe directeur B3.1.1 – Conception et construction

1. Les cloisons extérieures des cabines et des réfectoires devraient assurer une isolation adéquate. Les encaissements des machines, ainsi que les cloisons qui limitent les cuisines ou les autres locaux dégagant de la chaleur, devraient être convenablement calorifugés lorsque cette chaleur pourrait incommoder dans les logements et les coursives adjacents. Des dispositions devraient également être prises pour assurer une protection contre les effets de la chaleur dégagée par les canalisations de vapeur ou d'eau chaude, ou les deux.

2. Les cabines, les réfectoires, les salles de récréation et les coursives situées à l'intérieur du logement de l'équipage devraient être convenablement isolés de façon à éviter toute condensation ou toute chaleur excessive.

3. Les cloisons et les plafonds devraient être faits d'un matériau dont la surface puisse aisément être maintenue en état de propreté. Il faudrait éviter tout type de construction susceptible d'abriter de la vermine.

4. Les cloisons et plafonds des cabines et réfectoires devraient pouvoir être maintenus aisément en état de propreté et devraient être d'une couleur claire, résistante et non toxique.

5. Les matériaux et le mode de construction des revêtements de pont dans tout local affecté au logement des gens de mer devraient être approuvés; ces revêtements devraient être antidérapants et imperméables à l'humidité, et leur maintien en état de propreté devrait être aisé.

6. Lorsque les revêtements de pont sont en matière composite, le raccordement avec les parois devrait être profilé de manière à éviter les fentes.

##### Principe directeur B3.1.2 – Ventilation

1. Le système de ventilation des cabines et des réfectoires devrait être réglable de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats.

2. Les systèmes de climatisation, qu'ils soient de type individuel ou central, devraient être conçus de façon:

a) à maintenir l'atmosphère à une température et à un degré d'humidité relative satisfaisants par rapport aux conditions atmosphériques extérieures, à assurer un renouvellement d'air suffisant dans tous les locaux climatisés, à tenir compte des caractéristiques particulières de l'exploitation en mer et à ne pas produire de vibrations ou de bruits excessifs;

b) à faciliter l'entretien et la désinfection afin de prévenir ou contrôler la propagation des maladies.

3. La force motrice nécessaire pour faire fonctionner le système de climatisation et les autres systèmes de ventilation prévus aux paragraphes ci-dessus du présent principe directeur devrait être disponible pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'utiliser à cette fin une source d'énergie de secours.

##### Principe directeur B3.1.3 – Chauffage

1. L'installation de chauffage du logement des gens de mer devrait fonctionner pendant tout le temps où les gens de mer habitent ou travaillent à bord et quand les circonstances l'exigent.

2. A bord de tout navire où doit exister une installation de chauffage, celui-ci devrait être assuré par l'eau chaude, l'air chaud, l'électricité, la vapeur ou un moyen équivalent. Toutefois, dans la zone réservée au logement, la vapeur ne devrait pas être utilisée pour la transmission de la chaleur. L'installation de chauffage devrait être en mesure de maintenir dans le logement des gens de mer la température à un niveau satisfaisant dans les conditions normales de temps et de climat que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation. L'autorité compétente devrait prescrire les conditions à réaliser.

3. Les radiateurs et autres appareils de chauffage devraient être placés et, si nécessaire, protégés de manière à éviter le risque d'incendie et à ne pas constituer une source de danger ou d'inconfort pour les occupants des locaux.

#### Principe directeur B3.1.4 – Eclairage

1. Tout navire devrait être pourvu d'une installation permettant d'éclairer à l'électricité le logement des gens de mer. S'il n'existe pas à bord deux sources indépendantes de production d'électricité, un éclairage supplémentaire de secours devrait être fourni au moyen de lampes ou d'appareils d'éclairage de modèle approprié.

2. Dans les cabines, une lampe de lecture électrique devrait être placée à la tête de chaque couchette.

3. Des normes appropriées d'éclairage naturel et artificiel devraient être établies par l'autorité compétente.

#### Principe directeur B3.1.5 – Cabines

1. Les couchettes devraient être aménagées de manière à assurer le plus grand confort possible au marin et au partenaire qui l'accompagne éventuellement.

2. Lorsque cela est raisonnable et réalisable, compte tenu des dimensions du navire, de l'activité à laquelle il est affecté et de son agencement, les cabines devraient être conçues et équipées avec un cabinet de toilette comportant des toilettes, afin d'assurer un confort raisonnable à leurs occupants et d'en faciliter la bonne tenue.

3. Pour autant que cela est réalisable, les cabines devraient être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter que des personnes qui travaillent le jour et des personnes assurant les quarts ne partagent une même cabine.

4. Les membres du personnel de maistrance ne devraient pas être logés plus de deux par cabine.

5. Pour autant que cela est réalisable, il faudrait envisager de faire bénéficier le second mécanicien de la disposition figurant au paragraphe 9 *m*) de la norme A3.1.5.

6. L'espace occupé par les couchettes, les armoires, les commodes et les sièges devrait être compris dans le calcul de la superficie. Les espaces exigus ou de forme irrégulière qui n'augmentent pas effectivement l'espace disponible pour circuler et qui ne peuvent être utilisés pour y placer des meubles ne devraient pas être compris dans ce calcul.

7. La superposition de plus de deux couchettes devrait être interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du navire, il devrait être interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

8. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne devrait pas être placée à moins de 30 centimètres du plancher; la couchette supérieure devrait être disposée à mi-hauteur environ entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots de plafond.

9. Le cadre d'une couchette et, le cas échéant, la planche de roulis devraient être d'un matériau approuvé, dur, lisse et non susceptible de se corroder ou d'abriter de la vermine.

10. Les cadres tubulaires éventuellement utilisés pour la construction des couchettes devraient être totalement fermés et ne pas comporter de perforations qui pourraient offrir un accès à la vermine.

11. Chaque couchette devrait être pourvue d'un matelas confortable avec sommier ou d'un matelas-sommier combiné. Le matelas et son rembourrage devraient être d'une matière approuvée. Il ne faudrait pas utiliser pour le rembourrage des matelas une matière de nature à abriter de la vermine.

12. Lorsque des couchettes sont superposées, un fond imperméable à la poussière devrait être fixé en dessous du sommier à ressorts de la couchette supérieure.

13. Le mobilier devrait être construit en un matériau lisse et dur, non susceptible de se déformer ou de se corroder.

14. Les hublots des cabines devraient être garnis de rideaux ou d'un équivalent.

15. Chaque cabine devrait être pourvue d'un miroir, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

## Principe directeur B3.1.6 – Réfectoires

1. Les réfectoires peuvent être communs ou séparés. La décision en la matière devrait être prise après consultation des représentants des gens de mer et des armateurs et sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente. Il faudrait tenir compte de facteurs tels que les dimensions du navire et les diverses caractéristiques culturelles, religieuses ou sociales des gens de mer.

2. Dans le cas où des réfectoires distincts doivent être installés pour les gens de mer, des réfectoires distincts devraient être prévus pour:

- a) le capitaine et les officiers;
- b) le personnel de maistrance et autres gens de mer.

3. A bord des navires autres que les navires à passagers, la superficie des réfectoires à l'usage des gens de mer ne devrait pas être inférieure à 1,5 mètre carré par place assise prévue.

4. A bord de tous les navires, les réfectoires devraient être pourvus de tables et de sièges appropriés, fixes ou amovibles, en nombre suffisant pour le plus grand nombre de gens de mer susceptibles de les utiliser en même temps.

5. Les installations suivantes devraient être utilisables à tout moment lorsque les gens de mer sont à bord:

- a) un réfrigérateur d'un accès commode et d'une capacité suffisante pour le nombre de personnes utilisant le ou les réfectoires;
- b) des installations permettant de disposer de boissons chaudes;
- c) des installations de distribution d'eau fraîche.

6. Une installation convenable pour le lavage des ustensiles de table ainsi que des placards suffisants pour y ranger ces ustensiles devraient être prévus lorsque les offices qui peuvent exister ne sont pas directement accessibles des réfectoires.

7. Le dessus des tables et des sièges devrait être d'une matière résistant à l'humidité.

## Principe directeur B3.1.7 – Installations sanitaires

1. Les lavabos et les baignoires devraient être de dimensions suffisantes et d'un matériau approuvé, à surface lisse, non susceptible de se fissurer, de s'écailler ou de se corroder.

2. Toutes les toilettes devraient être d'un modèle approuvé et pourvues d'une chasse d'eau puissante ou d'un autre moyen d'évacuation adéquat, tel qu'un système d'aspiration, en état constant de fonctionnement et à commande individuelle.

3. Les installations sanitaires destinées à être utilisées par plusieurs personnes devraient être conformes à ce qui suit:

- a) les revêtements de sol devraient être d'un matériau durable approuvé, imperméable à l'humidité; ils devraient être pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;
- b) les parois devraient être en acier ou en tout autre matériau approuvé et être étanches sur une hauteur d'au moins 23 centimètres à partir du plancher;
- c) les locaux devraient être suffisamment éclairés, chauffés et aérés;
- d) les toilettes devraient être situées en un endroit aisément accessible des cabines et des points d'eau affectés aux soins de propreté, mais elles devraient en être séparées; elles ne devraient pas donner directement sur les cabines ni sur un passage qui constituerait seulement un accès entre cabines et toilettes; toutefois, cette dernière disposition ne devrait pas s'appliquer aux toilettes situées entre deux cabines dont le nombre total d'occupants ne dépasse pas quatre;
- e) lorsque plusieurs toilettes sont installées dans un même local, elles devraient être suffisamment encloses pour assurer l'intimité.

4. Le matériel mis à la disposition des gens de mer pour la lessive devrait comprendre:

- a) des machines à laver;
- b) des machines à sécher le linge ou des locaux de séchage convenablement chauffés et ventilés;
- c) des fers à repasser et des planches à repasser ou des appareils équivalents.

## Principe directeur B3.1.8 – Infirmerie

1. L'infirmerie devrait être conçue de manière à faciliter les consultations et l'administration des premiers soins ainsi qu'à contribuer à prévenir la propagation des maladies infectieuses.
2. L'entrée, les couchettes, l'éclairage, la ventilation, le chauffage et l'installation d'eau devraient être aménagés de manière à assurer le confort et à faciliter le traitement des occupants.
3. Le nombre de couchettes à installer dans l'infirmerie devrait être prescrit par l'autorité compétente.
4. Les occupants de l'infirmerie devraient disposer, pour leur usage exclusif, d'installations sanitaires qui fassent partie de l'infirmerie elle-même ou soient situées à proximité immédiate de celle-ci. Ces installations sanitaires devraient comprendre au minimum des toilettes, un lavabo, une baignoire ou une douche.

## Principe directeur B3.1.9 – Autres installations

1. Lorsque des installations séparées sont prévues pour permettre au personnel du service des machines de se changer, celles-ci devraient être:
  - a) situées à l'extérieur de la salle des machines, mais aisément accessibles de celle-ci;
  - b) équipées d'armoires individuelles, ainsi que de baignoires ou de douches, ou des deux, et de lavabos, alimentés en eau douce courante, chaude et froide.

## Principe directeur B3.1.10 – Articles de literie, ustensiles de table et articles divers

1. Tout Membre devrait envisager d'appliquer les principes suivants:
  - a) des articles de literie et des ustensiles de table en bon état de propreté devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer, qui les utiliseront à bord pendant qu'ils seront au service du navire et qui, aux dates spécifiées par le capitaine et lorsqu'ils cesseront d'être au service du navire, devront les rendre;
  - b) la literie devrait être de bonne qualité. Les assiettes, les gobelets et autres ustensiles de table devraient être d'une matière approuvée et se prêtant à un nettoyage facile;
  - c) des serviettes de toilette, du savon et du papier hygiénique devraient être fournis par l'armateur à tous les gens de mer.

## Principe directeur B3.1.11 – Installations de loisirs et dispositions concernant le courrier et les visites à bord des navires

1. Il faudrait réexaminer fréquemment les installations et services de loisirs afin d'assurer qu'ils soient adaptés aux besoins des gens de mer, compte tenu de l'évolution de la technique et des conditions d'exploitation et de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.
2. Les installations de loisirs devraient au minimum être équipées d'une bibliothèque et des moyens nécessaires pour lire et pour écrire et, si possible, de jeu.
3. Lors de l'établissement des plans concernant les installations de loisirs, l'autorité compétente devrait envisager l'installation d'une cantine.
4. Lorsque cela est réalisable, il faudrait aussi envisager de fournir gratuitement aux gens de mer:
  - a) un fumoir;
  - b) la possibilité de regarder la télévision et d'écouter la radio;
  - c) la possibilité de regarder des films, dont le stock devrait être suffisant pour la durée du voyage et, le cas échéant, être renouvelé à des intervalles raisonnables;
  - d) des articles de sport, y compris du matériel de culture physique, des jeux de table et des jeux de pont;
  - e) lorsque cela est approprié, des moyens de pratiquer la natation;
  - f) une bibliothèque contenant des ouvrages de caractère professionnel et autre, en quantité suffisante pour la durée du voyage, et dont le stock devrait être renouvelé à des intervalles raisonnables;
  - g) des moyens de réaliser des travaux d'artisanat pour se détendre;
  - h) des appareils électroniques tels que radios, télévisions, magnétoscopes, lecteurs de CD/DVD, ordinateurs, logiciels, magnétophones à cassettes;
  - i) s'il y a lieu, des bars pour les gens de mer, à moins que cela ne soit contraire aux habitudes nationales, religieuses ou sociales;
  - j) un accès raisonnable à des communications téléphoniques avec la terre ainsi qu'à des services de messagerie électronique et à Internet, s'il y a lieu, le cas échéant pour un tarif raisonnable.

5. Tout devrait être mis en œuvre pour que le courrier des gens de mer soit acheminé dans les conditions les plus sûres et les plus rapides possible. Des efforts devraient aussi être envisagés pour éviter que les gens de mer n'aient à payer des frais supplémentaires lorsque le courrier leur est réexpédié par suite de circonstances indépendantes de leur volonté.

6. Des mesures devraient être envisagées pour garantir, sous réserve de la législation nationale ou internationale applicable, que, chaque fois que cela est possible et raisonnable, les gens de mer obtiennent rapidement l'autorisation de recevoir leur partenaire ou leurs parents et amis à bord de leur navire à titre de visiteurs quand celui-ci se trouve au port. Ces mesures devraient tenir compte des autorisations requises à des fins de sûreté.

7. La possibilité d'autoriser les gens de mer à être accompagnés de leur partenaire de temps à autre lors d'un voyage devrait être prise en considération, lorsque cela est possible et raisonnable. Les partenaires devraient être munis d'une assurance adéquate couvrant les risques d'accident et de maladie; l'armateur devrait accorder aux gens de mer tout son concours pour contracter cette assurance.

#### Principe directeur B3.1.12 – Prévention du bruit et des vibrations

1. Les installations pour le logement, les loisirs et le service de table devraient être situées aussi loin que possible des machines, du compartiment de l'appareil à gouverner, des treuils du pont, des installations de ventilation, de chauffage et de climatisation, ainsi que des autres machines et appareils bruyants.

2. Des matériaux insonorisants ou d'autres matériaux adaptés absorbant le bruit devraient être utilisés pour la construction et la finition des parois, des plafonds et des ponts à l'intérieur des espaces bruyants, ainsi que des portes automatiques propres à assurer une isolation phonique des locaux abritant des machines.

3. La salle des machines et les autres locaux abritant des machines devraient être dotés, lorsque cela est réalisable, de postes centraux de commande insonorisés à l'usage du personnel de la salle des machines. Les postes de travail tels que l'atelier devraient être isolés, dans la mesure du possible, pour éviter le bruit général de la salle des machines, et des mesures devraient être prises pour réduire le bruit du fonctionnement des machines.

4. Les niveaux de bruit autorisés dans les postes de travail et les locaux d'habitation devraient être conformes aux directives internationales de l'OIT relatives aux niveaux d'exposition, y compris celles figurant dans le recueil de directives pratiques du BIT intitulé *Les facteurs ambiants sur le lieu de travail*, 2001, et, le cas échéant, aux normes de protection particulières recommandées par l'Organisation maritime internationale, ainsi qu'à tout texte modificatif ou complémentaire ultérieur relatif aux niveaux de bruit acceptables à bord des navires. Un exemplaire des instruments applicables, en anglais ou dans la langue de travail du navire, devrait être conservé à bord et être à la disposition des gens de mer.

5. Le logement, les lieux de loisirs et le service de table ne devraient pas être exposés à des vibrations excessives.

#### Règle 3.2 – Alimentation et service de table

*Objet: assurer aux gens de mer une alimentation de bonne qualité, y compris l'eau potable, servie dans des conditions d'hygiène réglementées*

1. Tout Membre doit veiller à ce que les navires qui battent son pavillon transportent à bord et fournissent de la nourriture et de l'eau potable d'une qualité appropriée, dont la valeur nutritionnelle et la quantité répondent aux besoins des personnes à bord, en tenant compte de leurs appartenances culturelles et religieuses différentes.

2. Les gens de mer à bord d'un navire sont nourris gratuitement jusqu'à la fin de leur engagement.

3. Les gens de mer employés comme cuisiniers de navire chargés de la préparation des repas doivent posséder la formation et les qualifications requises pour ce poste.

#### Norme A3.2 – Alimentation et service de table

1. Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures visant à garantir des normes minimales en ce qui concerne la quantité et la qualité de l'alimentation et de l'eau potable ainsi que des normes relatives au service de table pour les repas servis aux gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon et doit, par des activités éducatives, faire connaître les normes visées au présent paragraphe et en promouvoir l'application.

2. Tout Membre veille à ce que les navires qui battent son pavillon observent les normes minimales suivantes:

- a) un approvisionnement suffisant en vivres et en eau potable, d'une valeur nutritive, d'une qualité et d'une variété satisfaisantes, compte tenu du nombre de gens de mer à bord, de leur religion et de leurs habitudes culturelles en matière alimentaire ainsi que de la durée et de la nature du voyage;
- b) un aménagement et un équipement du service de cuisine et de table qui permettent de fournir aux gens de mer des repas convenables, variés et nutritifs, préparés et servis dans des conditions d'hygiène satisfaisantes;
- c) un personnel de cuisine et de table convenablement formé ou ayant reçu l'instruction nécessaire.

3. Les armateurs veillent à ce que les gens de mer engagés comme cuisinier de navire soient formés, qualifiés et reconnus compétents pour le poste conformément aux dispositions de la législation du Membre concerné.

4. Les prescriptions visées au paragraphe 3 de la présente norme incluent la nécessité de suivre avec succès un cours de formation agréé ou reconnu par l'autorité compétente, portant sur l'aptitude pratique à faire la cuisine, l'hygiène personnelle et l'hygiène alimentaire, le stockage des vivres, la gestion des stocks, et la protection de l'environnement et la santé et la sécurité dans le service de cuisine et de table.

5. A bord des navires opérant avec un effectif prescrit de moins de dix personnes qui, en raison de la taille de l'équipage ou du mode d'exploitation, peuvent ne pas être tenus par l'autorité compétente d'avoir à bord un cuisinier pleinement qualifié, quiconque prépare la nourriture dans la cuisine doit avoir reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

6. Dans des circonstances d'extrême nécessité, l'autorité compétente peut délivrer une dispense autorisant un cuisinier qui n'est pas pleinement qualifié à servir sur un navire donné et pour une période déterminée, jusqu'au port d'escale approprié suivant ou pour une période ne dépassant pas un mois, à condition que la personne à qui la dispense est accordée ait reçu une formation ou une instruction dans des domaines incluant l'hygiène alimentaire et personnelle ainsi que la manipulation et le stockage des aliments à bord.

7. Conformément aux procédures prévues au titre 5 en matière de conformité continue des dispositions, l'autorité compétente exige que des inspections documentées fréquentes soient menées à bord des navires, par le capitaine ou sous son autorité, dans les domaines suivants:

- a) l'approvisionnement en vivres et en eau potable;
- b) tous locaux et équipements utilisés pour le stockage et la manipulation des vivres et de l'eau potable;
- c) la cuisine et toute autre installation utilisée pour la préparation et le service des repas.

8. Aucun marin de moins de 18 ans ne doit être employé ou engagé ou travailler comme cuisinier de navire.

*Principe directeur B3.2 – Alimentation et service de table*

Principe directeur B3.2.1 – Inspection, éducation, recherche et publication

1. En coopération avec d'autres agences et organisations compétentes, l'autorité compétente devrait recueillir des informations à jour sur la nutrition et sur les méthodes d'achat, de stockage et de conservation des vivres, ainsi que sur la façon de préparer et de servir les repas, compte tenu des spécificités du service de table à bord d'un navire. Ces informations devraient être mises gratuitement ou à un coût raisonnable à la disposition des fabricants et des commerçants spécialisés dans la fourniture de vivres ou de matériel de cuisine et de table pour les navires, des capitaines, maîtres d'hôtel et cuisiniers de navire, et des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées. A cette fin, il faudrait utiliser des moyens appropriés de diffusion, tels que manuels, brochures, affiches, graphiques ou annonces dans des périodiques professionnels.

2. L'autorité compétente devrait faire des recommandations en vue d'éviter le gaspillage de vivres, de faciliter le maintien d'un niveau adéquat d'hygiène et d'assurer une organisation du travail optimale.

3. En coopération avec des agences et des organisations compétentes, l'autorité compétente devrait élaborer du matériel didactique et diffuser des informations à bord concernant les méthodes propres à assurer une alimentation et un service de table satisfaisants.



4. L'autorité compétente devrait coopérer étroitement avec les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées et avec les autorités nationales ou locales qui s'occupent des questions d'alimentation et de santé; elle pourra en cas de besoin recourir aux services de ces autorités.

Principe directeur B3.2.2 – Cuisiniers de navire

1. Ne devraient obtenir un certificat de capacité comme cuisinier de navire que les gens de mer qui remplissent les conditions suivantes:

- a) avoir servi en mer pendant une période minimum fixée par l'autorité compétente et qui peut varier en fonction des qualifications ou de l'expérience pertinentes des intéressés;
- b) avoir réussi l'examen prescrit par l'autorité compétente ou un examen équivalent à l'issue d'un cours de formation agréé pour les cuisiniers.

2. L'examen prescrit peut être organisé et le certificat délivré soit directement par l'autorité compétente, soit, sous le contrôle de celle-ci, par une école de cuisine agréée.

3. L'autorité compétente devrait prévoir la reconnaissance, le cas échéant, des certificats de capacité de cuisinier de navire délivrés par des Membres ayant ratifié la présente convention ou la convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946, ou par toute autre institution agréée.

**Titre 4. Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale**

*Règle 4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre*

*Objet: protéger la santé des gens de mer et leur assurer un accès rapide à des soins médicaux à bord et à terre*

1. Tout Membre s'assure que tous les gens de mer qui travaillent sur des navires battant son pavillon sont couverts par des mesures appropriées pour la protection de leur santé et ont accès à des soins médicaux rapides et adéquats pendant la durée de leur service à bord.

2. La protection et les soins visés au paragraphe 1 de la présente règle sont en principe assurés gratuitement aux gens de mer.

3. Tout Membre s'assure que les gens de mer travaillant à bord de navires qui se trouvent sur son territoire ont accès à ses installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats.

4. Les dispositions énoncées dans le code concernant la protection de la santé et les soins médicaux à bord comportent des normes relatives à des mesures visant à assurer aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre.

Norme A4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre

1. Pour protéger la santé des gens de mer travaillant à bord d'un navire battant son pavillon et leur assurer des soins médicaux qui comprennent les soins dentaires essentiels, tout Membre s'assure que soient adoptées des mesures qui:

- a) garantissent l'application aux gens de mer de toutes les dispositions générales relatives à la protection de la santé au travail et aux soins médicaux qui concernent leur service, ainsi que de toutes les dispositions spéciales spécifiques au travail à bord d'un navire;
- b) garantissent aux gens de mer une protection de la santé et des soins médicaux aussi comparables que possible à ceux dont bénéficient en général les travailleurs à terre, y compris un accès rapide aux médicaments, au matériel médical et aux services de diagnostic et de traitement nécessaires, ainsi qu'à l'information et aux connaissances médicales;
- c) accordent aux gens de mer le droit de consulter sans délai un médecin ou un dentiste qualifié dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable;
- d) garantissent que, dans une mesure conforme à la législation et à la pratique du Membre, les services de soins médicaux et de protection de la santé soient fournis sans frais pour eux-mêmes aux gens de mer à bord ou débarqués dans un port étranger;
- e) ne se limitent pas au traitement des gens de mer malades ou blessés mais comprennent également des mesures de caractère préventif, notamment l'élaboration de programmes de promotion de la santé et d'éducation sanitaire.

2. L'autorité compétente adopte un modèle type de rapport médical à l'usage des capitaines et du personnel médical compétent à terre et à bord. Ce rapport a un caractère confidentiel et sert exclusivement à faciliter le traitement des gens de mer.

3. Tout Membre adopte une législation établissant, pour les soins médicaux et hospitaliers à bord des navires qui battent son pavillon, des prescriptions concernant les installations, les équipements et la formation.

4. La législation nationale exige au minimum le respect des prescriptions suivantes:

- a) tout navire dispose d'une pharmacie de bord, de matériel médical et d'un guide médical, dont les spécifications sont prescrites par l'autorité compétente et qui sont inspectés régulièrement par elle. Les prescriptions nationales doivent tenir compte du type de navire, du nombre de personnes à bord, de la nature, de la destination et de la durée des voyages ainsi que des normes médicales recommandées sur le plan national et international;
- b) tout navire ayant à son bord 100 personnes ou plus et effectuant normalement des voyages internationaux de plus de trois jours doit disposer d'un médecin qualifié chargé des soins médicaux. La législation nationale détermine également, compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions du voyage et le nombre des gens de mer, quels autres navires doivent disposer d'un médecin à bord;
- c) les navires n'ayant pas de médecin à bord doivent compter au moins un marin chargé des soins médicaux et de l'administration des médicaments dans le cadre de ses fonctions normales ou un marin apte à administrer les premiers secours. Les gens de mer chargés d'assurer les soins médicaux à bord et qui ne sont pas médecins doivent avoir suivi avec succès une formation aux soins médicaux qui soit conforme aux dispositions de la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée (STCW). Les gens de mer chargés d'administrer les premiers secours doivent avoir suivi avec succès une formation aux premiers secours, conforme aux dispositions de la STCW. La législation nationale précise le niveau de formation exigé compte tenu notamment de facteurs comme la durée, la nature et les conditions des voyages, ainsi que le nombre de gens de mer à bord;
- d) l'autorité compétente prend les mesures voulues pour que des consultations médicales par radio ou par satellite, y compris des conseils de spécialistes, soient possibles pour les navires en mer, à toute heure. Ces consultations médicales, y compris la transmission par radio ou par satellite de messages médicaux entre un navire et les personnes à terre donnant des conseils, sont assurées gratuitement à tous les navires, quel que soit leur pavillon.

*Principe directeur B4.1 – Soins médicaux à bord des navires et à terre*

Principe directeur B4.1.1 – Fourniture de soins médicaux

1. Pour les navires qui ne sont pas tenus de disposer d'un médecin à bord, l'autorité compétente, en déterminant le niveau de formation aux soins médicaux nécessaire, devrait exiger que:

- a) les navires pouvant d'ordinaire avoir accès dans les huit heures à des soins médicaux qualifiés et à des équipements médicaux comptent au moins dans leur équipage un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux de premiers secours requise par la STCW, qui lui permette de prendre immédiatement des mesures efficaces en cas d'accident ou de maladie susceptible de survenir à bord et de faire bon usage des conseils médicaux transmis par radio ou par satellite;
- b) tous les autres navires disposent d'au moins un marin ayant reçu la formation agréée en soins médicaux exigée par la STCW, comprenant une formation pratique et une formation à des techniques de soins d'urgence comme la thérapie intraveineuse, qui doit permettre aux intéressés de participer efficacement à des programmes coordonnés d'assistance médicale aux navires en mer et d'assurer aux malades et aux blessés un niveau de soins médicaux satisfaisant au cours de la période pendant laquelle ils sont susceptibles de rester à bord.

2. Les formations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient être fondées sur le contenu des éditions les plus récentes du *Guide médical international de bord*, du *Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses*, du *Document destiné à servir de guide – Guide international de formation maritime*, et de la partie médicale du *Code international des signaux* ainsi que des guides nationaux analogues.

3. Les personnes visées au paragraphe 1 du présent principe directeur et tous les autres gens de mer désignés par l'autorité compétente devraient suivre, approximativement tous les cinq ans, des

cours de perfectionnement leur permettant d'entretenir et d'accroître leurs connaissances et leurs compétences et de se tenir au courant des nouveautés.

4. La pharmacie de bord et son contenu ainsi que le matériel médical et le guide médical à conserver à bord devraient être correctement entretenus et inspectés à des intervalles réguliers, ne dépassant pas douze mois, par des personnes responsables désignées par l'autorité compétente, qui devraient contrôler les étiquettes, les dates de péremption, les conditions de conservation et les indications d'emploi de tous les médicaments et s'assurer du fonctionnement conforme de tous les équipements. Lors de l'adoption ou de la révision du guide médical de bord en usage dans le pays, pour déterminer le contenu de la pharmacie de bord et le matériel médical à conserver à bord, l'autorité compétente devrait tenir compte des recommandations internationales dans ce domaine, y compris de l'édition la plus récente du *Guide médical international de bord* ainsi que des autres guides mentionnés au paragraphe 2.

5. Lorsqu'une cargaison classée dangereuse ne figure pas dans l'édition la plus récente du *Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses*, l'information nécessaire sur la nature des substances, les risques encourus, les équipements de protection individuelle à utiliser, les procédures médicales appropriées et les antidotes spécifiques devrait être communiquée aux gens de mer. Les antidotes spécifiques et les équipements de protection individuelle devraient se trouver à bord lorsque des marchandises dangereuses sont transportées. Cette information devrait être intégrée dans les politiques et programmes de sécurité et de santé au travail exposés dans la règle 4.3 et dans les dispositions correspondantes du code.

6. Tous les navires devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations de radio par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues et, s'ils sont équipés d'un système de communication par satellite, ils devraient avoir à bord une liste complète et à jour des stations côtières par l'intermédiaire desquelles les consultations médicales peuvent être obtenues. Les gens de mer chargés des soins médicaux ou des premiers secours à bord devraient être préparés à l'utilisation du guide médical de bord et de la partie médicale de l'édition la plus récente du *Code international des signaux*, afin de pouvoir comprendre le type d'informations nécessaires au médecin consulté ainsi que les conseils qu'ils en reçoivent.

#### Principe directeur B4.1.2 – Modèle de rapport médical

1. Le modèle de rapport médical pour les gens de mer prescrit dans la partie A du code devrait être conçu de manière à faciliter les échanges d'informations médicales et assimilées concernant les gens de mer entre le navire et la terre en cas de maladie ou d'accident.

#### Principe directeur B4.1.3 – Soins médicaux à terre

1. Les services médicaux à terre prévus pour le traitement des gens de mer devraient être adéquats, et les médecins, dentistes et autres membres du personnel médical devraient être dûment qualifiés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les gens de mer, dans les ports, puissent:

- a) recevoir un traitement ambulatoire en cas de maladie ou d'accident;
- b) être hospitalisés au besoin;
- c) recevoir un traitement dentaire, surtout en cas d'urgence.

3. Des mesures appropriées devraient être prises pour faciliter le traitement des gens de mer malades. En particulier, les gens de mer devraient être promptement admis dans les cliniques et les hôpitaux à terre, sans difficulté et sans distinction de nationalité ou de confession, et, dans toute la mesure possible, des dispositions devraient être prises pour assurer, lorsque cela est nécessaire, la continuité du traitement complétant l'action des services sanitaires qui leur sont ouverts.

#### Principe directeur B4.1.4 – Assistance médicale aux autres navires et coopération internationale

1. Tout Membre devrait dûment envisager de participer à la coopération internationale en matière d'assistance, de programmes et de recherches dans les domaines de la protection de la santé et des soins médicaux. Cette coopération pourrait viser à:

- a) développer et coordonner les efforts de recherche et de sauvetage et organiser une aide et une évacuation médicales rapides en mer, en cas de maladie ou d'accident grave à bord d'un navire, grâce notamment à des systèmes de signalement périodique de la position des navires, à des centres de

- coordination des opérations de sauvetage et à des services d'urgence par hélicoptère, conformément à la Convention internationale de 1979 sur la recherche et le sauvetage maritimes, ainsi qu'au *Manuel international de recherche et de sauvetage aéronautiques et maritimes (IAMSAR)*;
- b) utiliser de façon optimale tout navire ayant à bord un médecin ainsi que les navires prépositionnés en mer pouvant fournir des services hospitaliers et des moyens de sauvetage;
  - c) établir et tenir à jour une liste internationale de médecins et d'établissements médicaux disponibles à travers le monde pour assurer des soins médicaux d'urgence aux gens de mer;
  - d) débarquer les gens de mer à terre en vue d'un traitement d'urgence;
  - e) rapatrier les gens de mer hospitalisés à l'étranger dès que cela est réalisable, conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;
  - f) prendre des dispositions visant à apporter une assistance personnelle aux gens de mer pendant leur rapatriement, conformément à l'avis médical des médecins traitant le cas, en tenant compte des souhaits et des besoins du marin;
  - g) s'efforcer d'établir des centres sanitaires pour les gens de mer, qui seraient chargés de:
    - i) mener des recherches sur l'état de santé, les traitements médicaux et les soins de santé préventifs des gens de mer;
    - ii) former le personnel médical et le personnel de santé à la médecine maritime;
  - h) collecter et évaluer les statistiques sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les décès de gens de mer et les intégrer dans le système national de statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvrant d'autres catégories de travailleurs, en les harmonisant avec ce système;
  - i) organiser des échanges internationaux d'informations techniques, de matériel pédagogique et de personnel enseignant ainsi que des cours de formation, des séminaires et des groupes de travail internationaux;
  - j) assurer à tous les gens de mer des services de santé et des services médicaux, curatifs et préventifs, qui leur soient spécialement destinés dans les ports ou mettre à leur disposition des services généraux médicaux, de santé et de rééducation;
  - k) prendre les dispositions nécessaires en vue de rapatrier, dès que cela est possible, le corps ou les cendres des gens de mer décédés, conformément aux souhaits de leurs parents les plus proches.

2. La coopération internationale dans le domaine de la protection de la santé et des soins médicaux des gens de mer devrait se fonder sur des accords bilatéraux ou multilatéraux ou des consultations entre Membres.

#### Principe directeur B4.1.5 – Personnes à la charge des gens de mer

1. Tout Membre devrait adopter des mesures propres à assurer aux personnes à la charge des gens de mer ayant leur domicile sur son territoire des soins médicaux appropriés et suffisants, en attendant la création d'un service de soins médicaux ouvert aux travailleurs en général et aux personnes à leur charge quand de tels services n'existent pas, et informer le Bureau international du Travail des mesures prises à cet effet.

#### *Règle 4.2 – Responsabilité des armateurs*

*Objet: assurer la protection des gens de mer contre les conséquences financières d'une maladie, d'un accident ou d'un décès survenant en relation avec leur emploi*

1. Tout Membre veille à ce que des mesures prises conformément au code soient appliquées à bord des navires qui battent son pavillon pour assurer aux gens de mer travaillant à bord de ces navires le droit à une assistance et à un soutien matériel de la part de l'armateur pour faire face aux conséquences financières des maladies, accidents ou décès survenant pendant leur service dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime ou résultant de leur emploi dans le cadre de ce contrat.

2. La présente règle est sans préjudice des autres moyens de droit dont le marin pourrait disposer.

#### Norme A4.2 – Responsabilité des armateurs

1. Tout Membre adopte une législation disposant que les armateurs des navires battant son pavillon sont responsables de la protection de la santé et des soins médicaux de tous les gens de mer travaillant à bord de ces navires, conformément aux normes minimales suivantes:

- a) les armateurs doivent prendre à leur charge le coût pour les gens de mer travaillant à bord de leurs navires de toute maladie et tout accident survenant entre la date stipulée pour le commencement du service et la date à laquelle ils sont censés avoir été dûment rapatriés ou résultant de leur emploi entre ces deux dates;
- b) les armateurs doivent prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mer résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, telle que prévue par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective;
- c) les frais médicaux, y compris le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques, sont à la charge de l'armateur, ainsi que la nourriture et le logement du marin malade ou blessé hors de son domicile jusqu'à sa guérison ou jusqu'à la constatation du caractère permanent de la maladie ou de l'incapacité;
- d) les frais d'inhumation, si le décès survient à bord ou s'il se produit à terre pendant la période de l'engagement, sont à la charge de l'armateur.

2. La législation nationale peut limiter la responsabilité de l'armateur en matière de prise en charge des soins médicaux, de la nourriture ou du logement à une période qui ne pourra être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

3. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur verse:

- a) la totalité du salaire tant que le malade ou le blessé demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié conformément à la présente convention;
- b) la totalité ou une partie du salaire, selon ce que prévoient la législation nationale ou les conventions collectives, à partir du rapatriement ou du débarquement du marin jusqu'à sa guérison ou, si l'éventualité se présente plus tôt, jusqu'à ce qu'il ait droit à des prestations en espèces au titre de la législation du Membre concerné.

4. La législation nationale peut limiter l'obligation de l'armateur de verser à un marin débarqué tout ou partie de son salaire à une période qui ne peut être inférieure à 16 semaines à partir du jour de l'accident ou du début de la maladie.

5. La législation nationale peut exempter l'armateur de toute responsabilité pour:

- a) un accident qui n'est pas survenu au service du navire;
- b) un accident ou une maladie imputable à une faute intentionnelle du marin malade, blessé ou décédé;
- c) une maladie ou une infirmité dissimulée volontairement au moment de l'engagement.

6. Dès lors que la responsabilité en est assumée par les autorités publiques, la législation nationale peut exempter l'armateur de l'obligation d'acquitter les frais des soins médicaux, du logement et de la nourriture, ainsi que de l'inhumation.

7. L'armateur, ou ses représentants, doivent prendre des mesures afin de sauvegarder les biens laissés à bord par les gens de mer malades, blessés ou décédés et pour les faire parvenir à eux-mêmes ou à leurs parents les plus proches.

#### *Principe directeur B4.2 – Responsabilité de l'armateur*

1. Le paiement de la totalité du salaire, prévu par le paragraphe 3 a) de la norme A4.2, peut exclure les primes.

2. La législation nationale peut prévoir que l'armateur cesse d'être tenu de prendre en charge les frais d'un marin malade ou blessé dès que celui-ci peut bénéficier de prestations médicales dans le cadre d'un régime d'assurance maladie ou d'assurance accident obligatoire ou d'indemnisation des travailleurs accidentés.

3. La législation nationale peut prévoir le remboursement par une institution d'assurance des frais d'inhumation supportés par l'armateur, lorsque le système d'assurance sociale ou de réparation comporte une prestation en ce qui concerne le marin décédé.

*Règle 4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents**Objet: faire en sorte que le milieu de travail des gens de mer à bord des navires contribue à leur santé et à leur sécurité au travail*

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer travaillant à bord des navires qui battent son pavillon bénéficient d'un système de protection de la santé au travail et à ce qu'ils vivent, travaillent et se forment à bord des navires dans un environnement sûr et sain.

2. Tout membre, après consultation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer et en tenant compte des codes, directives et normes applicables recommandées par les organisations internationales, les administrations nationales et les organismes du secteur maritime, élabore et promulgue des directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail à bord des navires battant son pavillon.

3. Tout Membre adopte une législation et d'autres mesures au sujet des questions précisées dans le code, en tenant compte des instruments internationaux applicables, et fixe les normes relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail et à la prévention des accidents à bord des navires battant son pavillon.

## Norme A4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents

1. La législation et les autres mesures à adopter conformément au paragraphe 3 de la règle 4.3 couvrent les sujets suivants:

- a) l'adoption et l'application effective ainsi que la promotion de politiques et programmes de sécurité et de santé au travail à bord des navires qui battent le pavillon du Membre, y compris l'évaluation des risques et la formation et l'instruction des gens de mer;
- b) les précautions raisonnables afin de prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles à bord des navires, y compris les mesures visant à réduire et à prévenir les risques d'exposition à des niveaux nocifs de facteurs ambiants et de produits chimiques, ainsi que les risques de lésion ou de maladie pouvant résulter de l'utilisation de l'équipement et des machines à bord des navires;
- c) des programmes à bord visant la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles, ainsi qu'une amélioration constante de la protection de la sécurité et de la santé au travail, avec la participation des représentants des gens de mer et de toutes autres personnes intéressées à leur mise en œuvre, en tenant compte des mesures de prévention, y compris le contrôle de la conception et les mesures d'ingénierie, le remplacement des processus et procédures applicables aux tâches collectives et individuelles et l'utilisation de l'équipement de protection individuelle;
- d) les prescriptions relatives à l'inspection, à la notification et à la correction des situations dangereuses ainsi qu'à l'enquête sur les accidents du travail survenus à bord et à leur notification.

2. Les dispositions prévues au paragraphe 1 de la présente norme doivent:

- a) tenir compte des instruments internationaux applicables relatifs à la protection de la sécurité et de la santé au travail en général, ainsi qu'aux risques particuliers, et traiter de tous les aspects de la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles qui sont susceptibles de s'appliquer au travail des gens de mer, et particulièrement de ceux qui sont propres à l'exercice du métier de marin;
- b) indiquer clairement l'obligation qu'ont les armateurs, les gens de mer et les autres personnes intéressées de se conformer aux normes applicables ainsi qu'aux politiques et programmes applicables au navire en matière de sécurité et santé au travail, une attention particulière étant accordée à la santé et à la sécurité des gens de mer de moins de 18 ans;
- c) indiquer les fonctions du capitaine ou de la personne désignée par lui, ou des deux, pour assumer la responsabilité particulière de la mise en œuvre et du respect de la politique et du programme du navire en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) indiquer l'autorité dont sont investis les gens de mer du navire qui ont été nommés ou élus en tant que délégués à la sécurité aux fins de participer aux réunions du comité de sécurité du navire. Un tel comité doit être établi sur les bateaux à bord desquels se trouvent cinq marins ou plus.

3. La législation et les autres mesures visées au paragraphe 3 de la règle 4.3 sont régulièrement examinées en consultation avec les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer et,

si nécessaire, révisées compte tenu de l'évolution de la technologie et de la recherche, afin de faciliter une amélioration constante des politiques et programmes en matière de sécurité et de santé au travail et d'assurer un milieu de travail sans danger aux gens de mer employés à bord des navires qui battent le pavillon du Membre.

4. Le respect des prescriptions des instruments internationaux applicables qui portent sur les niveaux acceptables d'exposition aux risques professionnels à bord des navires et sur l'élaboration et l'application des politiques et programmes des navires en matière de sécurité et de santé au travail est réputé équivaloir au respect des prescriptions de la présente convention.

5. L'autorité compétente veille à ce que:

- a) les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles soient dûment déclarés, en tenant compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail au sujet de la notification et de l'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- b) des statistiques complètes de ces accidents et maladies soient tenues, analysées et publiées et, s'il y a lieu, suivies par des recherches sur les tendances générales et les risques identifiés;
- c) les accidents du travail fassent l'objet d'une enquête.

6. Les déclarations et enquêtes relatives aux questions de sécurité et de santé au travail sont de nature à garantir la protection des données personnelles des gens de mer et tiennent compte des orientations fournies par l'Organisation internationale du Travail à ce sujet.

7. L'autorité compétente coopère avec les organisations d'armateurs et de gens de mer afin de prendre des mesures pour informer tous les gens de mer des risques particuliers rencontrés à bord des navires sur lesquels ils travaillent, par exemple par l'affichage d'avis officiels exposant les instructions à ce sujet.

8. L'autorité compétente exige des armateurs, lorsqu'ils évaluent les risques dans le cadre de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, qu'ils se réfèrent aux informations statistiques appropriées émanant de leurs navires et aux statistiques générales fournies par l'autorité compétente.

*Principe directeur B4.3 – Protection de la santé et de la sécurité et prévention des accidents*

Principe directeur B4.3.1 – Dispositions concernant les accidents du travail  
et les lésions et maladies professionnelles

1. Les dispositions visées à la norme A4.3 devraient tenir compte du recueil de directives pratiques du BIT intitulé *Prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports*, 1996, et de ses versions ultérieures, ainsi que des autres normes et directives connexes de l'Organisation internationale du Travail, et des autres normes, directives et recueils pratiques internationaux concernant la protection de la sécurité et de la santé au travail, y compris les niveaux d'exposition qui y figurent.

2. L'autorité compétente devrait veiller à ce que les directives nationales relatives à la gestion de la sécurité et de la santé au travail portent en particulier sur les points suivants:

- a) dispositions générales et dispositions de base;
- b) caractéristiques structurelles du navire, y compris les moyens d'accès et les risques liés à l'amiant;
- c) machines;
- d) effets des températures extrêmement basses ou extrêmement élevées de toute surface avec laquelle les gens de mer peuvent être en contact;
- e) effets du bruit auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
- f) effets des vibrations auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord;
- g) effets des facteurs ambiants autres que ceux visés aux alinéas e) et f) auxquels sont soumis les gens de mer dans les postes de travail et les logements à bord, y compris la fumée du tabac;
- h) mesures spéciales de sécurité sur le pont et au-dessous;
- i) matériel de chargement et de déchargement;
- j) prévention et extinction des incendies;
- k) ancres, chaînes et câbles;
- l) cargaisons dangereuses et lest;
- m) équipement de protection individuelle des gens de mer;

- n) travail dans des espaces confinés;
- o) effets physiques et mentaux de la fatigue;
- p) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
- q) protection et prévention relatives au VIH/SIDA;
- r) réponse aux urgences et aux accidents.

3. L'évaluation des risques et la réduction de l'exposition en ce qui concerne les points auxquels se réfère le paragraphe 2 du présent principe directeur devraient tenir compte des effets physiques, y compris ceux résultant de la manutention de charges, du bruit et des vibrations, des effets chimiques et biologiques et des effets mentaux sur la santé au travail, des effets de la fatigue sur la santé physique et mentale, et des accidents du travail. Les mesures nécessaires devraient tenir dûment compte du principe de prévention selon lequel, entre autres choses, la lutte contre les risques à la source, l'adaptation des tâches à l'individu, particulièrement en ce qui concerne la conception des lieux de travail, et le remplacement de ce qui est dangereux par des éléments exempts de danger ou moins dangereux, doivent primer sur l'utilisation d'équipement de protection individuelle pour les gens de mer.

4. Par ailleurs, l'autorité compétente devrait veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la santé et la sécurité, particulièrement dans les domaines suivants:

- a) réponse aux urgences et aux accidents;
- b) effets de la dépendance envers les drogues et l'alcool;
- c) protection et prévention relatives au VIH/SIDA.

#### Principe directeur B4.3.2 – Exposition au bruit

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, devrait examiner de façon continue la question du bruit à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de l'exposition au bruit.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait tenir compte des effets nocifs de l'exposition à un bruit excessif sur l'ouïe, la santé et le confort des gens de mer, ainsi que des mesures à prescrire ou à recommander pour réduire le bruit à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les suivantes:

- a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des niveaux de bruit élevés comporte pour l'ouïe et la santé et leur apprendre à se servir du matériel de protection contre le bruit;
- b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection de l'ouïe homologué;
- c) évaluer les risques et réduire l'exposition au bruit dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table, ainsi que dans la salle des machines et les autres locaux abritant des machines.

#### Principe directeur B4.3.3 – Exposition aux vibrations

1. L'autorité compétente, conjointement avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, et en tenant compte, s'il y a lieu, des normes internationales pertinentes, devrait examiner de façon continue la question des vibrations à bord des navires en vue d'améliorer la protection des gens de mer, dans toute la mesure possible, contre les effets nocifs de ces vibrations.

2. L'examen visé au paragraphe 1 du présent principe directeur devrait inclure les effets de l'exposition à des vibrations excessives sur la santé et le confort des gens de mer, ainsi que les mesures à prescrire ou à recommander pour réduire les vibrations à bord des navires en vue de protéger les gens de mer. Les mesures à envisager devraient inclure les suivantes:

- a) informer les gens de mer des dangers qu'une exposition prolongée à des vibrations comporte pour leur santé;
- b) fournir aux gens de mer lorsque c'est nécessaire un équipement de protection individuelle homologué;
- c) évaluer les risques et réduire l'exposition aux vibrations dans toutes les installations prévues pour le logement, les loisirs et le service de table en adoptant des mesures conformes aux orientations fournies par le recueil de directives pratiques du BIT intitulé *Les facteurs ambiants sur le lieu de travail*, 2001, et ses révisions ultérieures, en tenant compte des différences existant entre l'exposition dans ces installations et aux postes de travail.



## Principe directeur B4.3.4 – Obligations de l'armateur

1. Toute obligation incombant à l'armateur de fournir du matériel de protection ou d'autres dispositifs de prévention des accidents devrait être assortie, en général, de dispositions en vertu desquelles les gens de mer sont tenus d'utiliser ces dispositifs et d'observer les mesures de prévention des accidents et de protection de la santé qui les concernent.

2. Il faudrait aussi tenir compte des articles 7 et 11 de la convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, et des dispositions correspondantes de la recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963, qui disposent qu'il incombe, d'une part, à l'employeur de veiller à ce que les machines soient munies de dispositifs de protection appropriés et à ce qu'aucune machine ne soit utilisée sans ces dispositifs et, d'autre part, au travailleur de ne pas utiliser une machine si les dispositifs de protection dont elle est pourvue ne sont pas en place, et de ne pas rendre inopérants ces dispositifs.

## Principe directeur B4.3.5 – Déclaration des accidents du travail et compilation des statistiques

1. Tous les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient être signalés pour faire l'objet d'enquêtes et pour que des statistiques détaillées soient établies, analysées et publiées, en tenant compte de la protection des données personnelles des gens de mer concernés. Les rapports ne devraient pas être limités aux cas d'accidents et de maladies mortels ni aux accidents impliquant le navire.

2. Les statistiques visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient porter sur le nombre, la nature, les causes et les conséquences des accidents, des lésions et des maladies professionnelles et préciser, le cas échéant, dans quel service du navire l'accident s'est produit, le type d'accident et s'il est survenu en mer ou dans un port.

3. Tout Membre devrait tenir dûment compte de tout système ou modèle international d'enregistrement des accidents des gens de mer éventuellement établi par l'Organisation internationale du Travail.

## Principe directeur B4.3.6 – Enquêtes

1. L'autorité compétente devrait entreprendre une enquête sur les causes et les circonstances de tous les accidents du travail et de toutes les lésions et maladies professionnelles entraînant des pertes de vies humaines ou de graves lésions corporelles, ainsi que sur tous autres cas spécifiés par la législation nationale.

2. Il faudrait envisager d'inclure les points suivants parmi ceux qui pourraient faire l'objet d'une enquête:

- a) le milieu de travail, par exemple les surfaces de travail, la disposition des machines, les moyens d'accès, l'éclairage et les méthodes de travail;
- b) la fréquence par groupe d'âge des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles;
- c) les problèmes physiologiques ou psychologiques spéciaux posés par le séjour à bord des navires;
- d) les problèmes résultant de la tension physique à bord des navires, en particulier lorsqu'elle est la conséquence de l'accroissement de la charge de travail;
- e) les problèmes et les conséquences résultant des progrès techniques, ainsi que de leur influence sur la composition des équipages;
- f) les problèmes résultant de défaillances humaines.

## Principe directeur B4.3.7 – Programmes nationaux de protection et de prévention

1. Afin de disposer d'une base fiable pour l'adoption de mesures visant à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et la prévention des accidents du travail et des lésions et des maladies professionnelles qui sont dus aux risques propres au travail maritime, il faudrait entreprendre des recherches sur les tendances générales ainsi que sur les risques révélés par les statistiques.

2. La mise en œuvre des programmes de protection et de prévention pour la promotion de la sécurité et de la santé au travail devrait être organisée de telle sorte que l'autorité compétente, les armateurs et les gens de mer ou leurs représentants et les autres organismes intéressés puissent y jouer un rôle actif, y compris par des moyens comme l'organisation de sessions d'information et l'adoption de directives sur les niveaux d'exposition maxima aux facteurs ambiants potentiellement nocifs et aux autres risques ou les résultats d'une évaluation systématique des risques. En particulier, il faudrait créer des commissions mixtes, nationales ou locales, chargées de la prévention et de la protection de la

sécurité et de la santé au travail ou des groupes de travail ad hoc et des comités à bord, au sein desquels les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées seraient représentées.

3. Lorsque ces activités sont menées au niveau de la compagnie, il conviendrait d'envisager la représentation des gens de mer dans tout comité de sécurité à bord des navires de l'armateur en question.

Principe directeur B4.3.8 – Contenu des programmes de protection et de prévention

1. Il faudrait envisager d'inclure les fonctions suivantes parmi les fonctions attribuées aux commissions et autres organismes visés au paragraphe 2 du principe directeur B4.3.7:

- a) l'élaboration de directives et de politiques nationales relatives aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et de dispositions, de règles et de manuels relatifs à la prévention des accidents;
- b) l'organisation d'une formation et de programmes relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;
- c) l'organisation d'une information publique en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail et de prévention des accidents, en particulier au moyen de films, d'affiches, d'avis et de brochures;
- d) la distribution de documentation et la diffusion d'informations relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents, de façon à atteindre les gens de mer à bord des navires.

2. Les règles ou recommandations adoptées par les autorités ou organismes nationaux ou par les organisations internationales intéressées devraient être prises en considération pour la préparation des textes relatifs aux mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents ou l'élaboration des pratiques recommandées.

3. Lors de l'élaboration des programmes de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents, tout Membre devrait tenir dûment compte de tout recueil de directives pratiques concernant la sécurité et la santé des gens de mer éventuellement publié par l'Organisation internationale du Travail.

Principe directeur B4.3.9 – Formation relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail

1. Les programmes relatifs à la formation visée au paragraphe 1 a) de la norme A4.3 devraient être périodiquement revus et mis à jour pour tenir compte de l'évolution des types de navires et de leurs dimensions ainsi que des changements intervenus dans le matériel utilisé, dans l'organisation des équipages, dans les nationalités, dans les langues et dans les méthodes de travail à bord.

2. L'information publique relative à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents devrait être continue. Elle pourrait revêtir les formes suivantes:

- a) matériel éducatif audiovisuel, tel que films, à utiliser dans les centres de formation professionnelle des gens de mer et, si possible, présenté à bord des navires;
- b) affiches apposées à bord des navires;
- c) insertion, dans les périodiques lus par les gens de mer, d'articles sur les risques professionnels maritimes et sur les mesures de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;
- d) campagnes spéciales utilisant divers moyens d'information pour instruire les gens de mer, y compris des campagnes sur les méthodes de travail sûres.

3. L'information publique visée au paragraphe 2 du présent principe directeur devrait tenir compte des nationalités, langues et cultures différentes des gens de mer à bord d'un navire.

Principe directeur B4.3.10 – Education des jeunes gens de mer en matière de sécurité et de santé

1. Les règlements sur la sécurité et la santé devraient se référer aux dispositions générales concernant les examens médicaux, avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi, ainsi que la prévention des accidents et la protection de la santé au travail, qui sont applicables aux activités des gens de mer. Ces règlements devraient préciser en outre les mesures propres à réduire au minimum les risques professionnels auxquels sont exposés les jeunes gens de mer dans l'exercice de leurs fonctions.

2. Les règlements devraient établir des restrictions empêchant que des jeunes gens de mer dont les aptitudes correspondantes ne seraient pas pleinement reconnues par l'autorité compétente exécutent sans contrôle ni instruction appropriés certains types de travaux comportant un risque particulier d'accident ou d'atteinte à leur santé ou à leur développement physique ou exigeant un degré particulier de maturité, d'expérience ou d'aptitude. L'autorité compétente pourrait prendre en considération, en particulier, les tâches comportant:

- a) le levage, le déplacement ou le transport de charges ou d'objets lourds;
- b) le travail à l'intérieur des chaudières, des réservoirs et des caissons étanches;
- c) l'exposition à des bruits ou à des vibrations atteignant des niveaux nocifs;
- d) la conduite d'engins de levage ou d'autres équipements ou outils à moteur ou la communication par signes avec les conducteurs d'équipements de ce genre;
- e) la manipulation de câbles d'amarrage ou de remorquage ou des appareils de mouillage;
- f) le gréement;
- g) le travail dans la mâture ou sur le pont par gros temps;
- h) le quart de nuit;
- i) l'entretien de l'équipement électrique;
- j) le contact avec des matières potentiellement dangereuses ou avec des agents physiques nocifs, tels que des substances dangereuses ou toxiques, et l'exposition à des rayonnements ionisants;
- k) le nettoyage des appareils de cuisine;
- l) la manipulation ou la responsabilité des embarcations annexes.

3. Des mesures pratiques devraient être prises par l'autorité compétente ou par un organisme approprié pour attirer l'attention des jeunes gens de mer sur l'information concernant la prévention des accidents et la protection de leur santé à bord des navires. Ces mesures pourraient inclure des cours et des campagnes d'information officielles de prévention des accidents à l'intention des jeunes, ainsi qu'une instruction et une surveillance professionnelles des jeunes gens de mer.

4. Les programmes d'éducation et de formation des jeunes gens de mer, tant à terre qu'à bord, devraient prévoir un enseignement sur les dangers que l'abus d'alcool, de drogues et d'autres substances potentiellement nocives peut avoir sur leur santé et leur bien-être, ainsi que sur les risques et problèmes posés par le VIH/SIDA et les autres activités dangereuses pour la santé.

#### Principe directeur B4.3.11 – Coopération internationale

1. Les Membres, au besoin avec l'assistance d'organismes intergouvernementaux et d'autres organisations internationales, devraient s'efforcer conjointement de parvenir à la plus grande uniformité possible de l'action visant à protéger la sécurité et la santé au travail et à prévenir les accidents.

2. Lors de l'élaboration de programmes de promotion de la protection en matière de sécurité et de santé au travail et de la prévention des accidents du travail conformément aux dispositions de la norme A4.3, tout Membre devrait tenir dûment compte des recueils de directives pratiques publiés par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des normes appropriées des organisations internationales.

3. Les Membres devraient tenir compte de la nécessité d'une coopération internationale en vue de la promotion continue d'activités relatives à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents du travail. Cette coopération pourrait revêtir les formes suivantes:

- a) accords bilatéraux ou multilatéraux visant à uniformiser les normes et les dispositifs de protection en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention des accidents;
- b) échanges de renseignements sur les risques particuliers auxquels sont exposés les gens de mer et sur les moyens de promouvoir la sécurité et la santé au travail et de prévenir les accidents;
- c) assistance en matière d'essais de matériel et d'inspection, conformément aux dispositions nationales de l'Etat du pavillon;
- d) collaboration pour l'établissement et la diffusion des dispositions, des règles ou des manuels relatifs à la protection en matière de sécurité et de santé au travail et à la prévention des accidents;
- e) collaboration pour la production et l'utilisation du matériel de formation;
- f) mise en commun des moyens matériels ou assistance mutuelle pour la formation des gens de mer dans le domaine de la protection en matière de sécurité et de santé au travail, de la prévention des accidents et des méthodes de travail sûres.

*Règle 4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre**Objet: assurer aux gens de mer qui travaillent à bord d'un navire l'accès à des installations et services à terre afin d'assurer leur santé et leur bien-être*

1. Tout Membre veille à ce que les installations de bien-être à terre, s'il en existe, soient aisément accessibles. Il doit aussi promouvoir la mise en place d'installations de bien-être, telles que celles qui sont énumérées dans le code, dans des ports déterminés en vue d'assurer aux gens de mer des navires se trouvant dans ces ports l'accès à des installations et services de bien-être adéquats.

2. Les responsabilités du Membre concernant les installations à terre telles que les installations et services culturels, de bien-être, de loisirs et d'information, sont énoncées dans le code.

*Norme A4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre*

1. Tout Membre doit exiger que les installations de bien-être existant sur son territoire puissent être utilisées par tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés, ou travaillent.

2. Tout Membre doit promouvoir la mise en place d'installations de bien-être dans les ports appropriés du pays et déterminer, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, quels sont les ports appropriés.

3. Tout Membre doit favoriser la création de conseils du bien-être chargés d'examiner régulièrement les installations et services de bien-être afin de veiller à ce qu'ils soient adaptés eu égard aux changements des besoins des gens de mer résultant de l'évolution de la technique, de l'exploitation ou de toute autre nouveauté dans le secteur des transports maritimes.

*Principe directeur B4.4 – Accès à des installations de bien-être à terre**Principe directeur B4.4.1 – Responsabilités des Membres*

1. Tout Membre devrait:

- a) prendre des mesures pour que des installations et services de bien-être adéquats soient fournis aux gens de mer dans des ports d'escale déterminés et qu'une protection adéquate leur soit assurée dans l'exercice de leur profession;
- b) tenir compte, dans la mise en œuvre de ces mesures, des besoins particuliers des gens de mer en matière de sécurité, de santé et de loisirs, surtout à l'étranger et à leur arrivée dans des zones de guerre.

2. Les dispositions prises pour le contrôle des installations et services de bien-être devraient prévoir la participation des organisations représentatives des armateurs et des gens de mer intéressés.

3. Tout Membre devrait prendre des mesures visant à accélérer la libre circulation, entre les navires, les organisations centrales d'approvisionnement et les institutions de bien-être, de tout le matériel nécessaire, tel que films, livres, journaux et équipement sportif, à l'usage des gens de mer, tant à bord de leur navire que dans les centres à terre.

4. Les Membres devraient coopérer entre eux en vue de promouvoir le bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports. Cette coopération devrait comprendre les mesures suivantes:

- a) des consultations entre autorités compétentes en vue d'offrir des installations et services de bien-être aux gens de mer, dans les ports et à bord des navires, ou de les améliorer;
- b) des accords sur la mise en commun de ressources et la fourniture conjointe d'installations de bien-être dans les grands ports de façon à éviter les doubles emplois inutiles;
- c) l'organisation de compétitions sportives internationales et l'encouragement des gens de mer à participer à des activités sportives;
- d) l'organisation de séminaires internationaux sur la question du bien-être des gens de mer, en mer et dans les ports.

*Principe directeur B4.4.2 – Installations et services de bien-être dans les ports*

1. Tout Membre devrait offrir les installations et services de bien-être nécessaires dans des ports appropriés du pays ou veiller à ce qu'ils soient offerts.

2. Les installations et services de bien-être devraient être fournis, conformément aux conditions et à la pratique nationales, par une ou plusieurs des institutions suivantes:

- a) les pouvoirs publics;
- b) les organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, en vertu des conventions collectives ou d'autres dispositions arrêtées d'un commun accord;
- c) des organisations bénévoles.

3. Les installations nécessaires de bien-être et de loisirs devraient être créées ou développées dans les ports. Elles devraient comprendre:

- a) des salles de réunion et de détente, selon les besoins;
- b) des installations de sport et autres installations de plein air, notamment pour des compétitions;
- c) des installations pédagogiques;
- d) le cas échéant, des installations permettant de pratiquer la religion et d'obtenir des conseils personnels.

4. Ces installations peuvent être fournies en mettant à la disposition des gens de mer, selon leurs besoins, les installations destinées à un usage plus général.

5. Lorsqu'un grand nombre de gens de mer de différentes nationalités ont besoin, dans un port déterminé, de certaines installations telles qu'hôtels, clubs ou installations sportives, les autorités ou les institutions compétentes de leurs pays d'origine et des Etats du pavillon ainsi que les associations internationales intéressées devraient procéder à des consultations et coopérer entre elles, de même qu'avec les autorités et les organes compétents du pays dans lequel le port est situé, en vue de mettre leurs ressources en commun et d'éviter les doubles emplois inutiles.

6. Il devrait y avoir des hôtels ou foyers adaptés aux besoins des gens de mer, là où cela est nécessaire. Ils devraient offrir des services équivalant à ceux d'un hôtel de bonne classe et devraient, autant que possible, être bien situés et ne pas se trouver à proximité immédiate des installations portuaires. Ces hôtels ou foyers devraient être soumis à un contrôle approprié, les prix devraient être raisonnables et, lorsque cela est nécessaire et réalisable, des dispositions devraient être prises pour permettre de loger les familles des gens de mer.

7. Ces installations devraient être ouvertes à tous les gens de mer sans distinction de nationalité, de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique ou d'origine sociale et quel que soit l'Etat du pavillon du navire à bord duquel ils sont employés ou engagés ou travaillent. Sans contrevenir de quelque manière que ce soit à ce principe, il pourrait être nécessaire, dans certains ports, de prévoir plusieurs types d'installations d'un niveau comparable mais adaptées aux coutumes et aux besoins des différents groupes de gens de mer.

8. Des dispositions devraient être prises pour que, dans la mesure où cela est nécessaire, du personnel qualifié soit employé à plein temps, en plus d'éventuels agents bénévoles, pour la gestion des installations et services de bien-être des gens de mer.

#### Principe directeur B4.4.3 – Conseils du bien-être

1. Il conviendrait de créer des conseils de bien-être, selon le cas au niveau du port ou au niveau régional ou national. Leurs fonctions devraient être notamment:

- a) de s'assurer que les installations de bien-être sont toujours adéquates et de déterminer s'il convient d'en créer d'autres ou de supprimer celles qui sont sous-utilisées;
- b) d'aider et de conseiller ceux à qui il incombe de fournir des installations de bien-être et d'assurer une coordination entre eux.

2. Les conseils de bien-être devraient compter parmi leurs membres des représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, de l'autorité compétente et, le cas échéant, d'organisations bénévoles et d'organismes sociaux.

3. Selon les circonstances, les consuls des Etats maritimes et les représentants locaux des organismes de bien-être étrangers devraient être associés, conformément à la législation nationale, aux travaux des conseils de bien-être portuaires, régionaux ou nationaux.

#### Principe directeur B4.4.4 – Financement des installations de bien-être

1. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, un appui financier aux installations de bien-être dans les ports devrait provenir d'une ou de plusieurs des sources suivantes:

- a) subventions publiques;
- b) taxes ou autres droits spéciaux acquittés par les milieux maritimes;

- c) contributions volontaires versées par les armateurs, les gens de mer ou leurs organisations;
- d) contributions volontaires d'autres sources.

2. Lorsque des impôts, taxes et autres droits spéciaux sont prévus afin de financer les services de bien-être, ils ne devraient être employés qu'aux fins pour lesquelles ils sont levés.

Principe directeur B4.4.5 – Diffusion d'informations et mesures de facilitation

1. Les gens de mer devraient recevoir des informations sur tous les moyens à la disposition du public dans les ports d'escale, notamment les moyens de transport, les services de bien-être, les services récréatifs et éducatifs et les lieux de culte, ainsi que sur ceux qui leur sont spécialement destinés.

2. Des moyens de transport adéquats à prix modique devraient être disponibles à tout moment raisonnable lorsque cela est nécessaire pour permettre aux gens de mer de se rendre en ville à partir d'endroits d'accès facile dans la zone portuaire.

3. Les autorités compétentes devraient prendre les mesures nécessaires pour faire connaître aux armateurs ainsi qu'aux gens de mer arrivant dans un port toute loi ou coutume spéciale dont la violation pourrait mettre leur liberté en danger.

4. Les autorités compétentes devraient doter les zones portuaires et les routes d'accès aux ports d'un éclairage suffisant et de panneaux indicateurs et y faire effectuer des patrouilles régulières en vue d'assurer la protection des gens de mer.

Principe directeur B4.4.6 – Gens de mer dans un port étranger

1. En vue de protéger les gens de mer qui se trouvent dans un port étranger, il conviendrait de prendre des mesures tendant à faciliter:

- a) l'accès au consul de l'Etat dont ils sont ressortissants ou de l'Etat où ils résident;
- b) une coopération efficace entre les consuls et les autorités locales ou nationales.

2. Le cas des gens de mer incarcérés ou consignés dans un port étranger doit être traité rapidement, conformément à la procédure légale, et les intéressés doivent bénéficier de la protection consulaire appropriée.

3. Lorsqu'un marin est incarcéré ou consigné, pour quelque raison que ce soit, sur le territoire d'un Membre, l'autorité compétente devrait, si le marin le demande, en informer immédiatement l'Etat du pavillon ainsi que l'Etat dont le marin est ressortissant. L'autorité compétente devrait rapidement informer le marin de son droit de présenter une telle demande. L'Etat dont le marin est ressortissant devrait informer rapidement la famille du marin. L'autorité compétente devrait autoriser les agents consulaires de ces Etats à voir immédiatement le marin et à lui rendre visite régulièrement par la suite aussi longtemps qu'il sera incarcéré.

4. Tout Membre devrait, chaque fois que cela est nécessaire, prendre des mesures pour protéger les gens de mer des agressions et autres actes illégaux lorsque le navire se trouve dans ses eaux territoriales et en particulier aux abords des ports.

5. Les responsables dans les ports et à bord des navires devraient faire tout leur possible pour permettre aux gens de mer d'aller à terre au plus tôt après l'arrivée du navire au port.

*Règle 4.5 – Sécurité sociale*

*Objet: assurer l'adoption de mesures visant à faire bénéficier les gens de mer de la sécurité sociale*

1. Tout Membre veille à ce que tous les gens de mer et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient d'une protection de sécurité sociale conforme au code, sans préjudice, toutefois, des conditions plus favorables prévues au paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution.

2. Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de sa situation nationale, à titre individuel comme dans le cadre de la coopération internationale, pour atteindre progressivement une protection de sécurité sociale complète pour les gens de mer.

3. Tout Membre veille à ce que les gens de mer qui sont soumis à sa législation en matière de sécurité sociale et, dans la mesure prévue par sa législation nationale, les personnes à leur charge soient admis à bénéficier d'une protection de sécurité sociale qui ne soit pas moins favorable que celle dont jouissent les travailleurs employés à terre.

### Norme A4.5 – Sécurité sociale

1. Les branches à prendre en considération pour atteindre progressivement la protection complète de sécurité sociale prévue à la règle 4.5 sont les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de chômage, les prestations de vieillesse, les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les prestations familiales, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité et les prestations de survivants, qui complètent la protection prévue par les règles 4.1, concernant les soins médicaux, et 4.2, concernant la responsabilité des armateurs, ainsi que par d'autres titres de la présente convention.

2. Lors de la ratification, la protection assurée par tout Membre conformément au paragraphe 1 de la règle 4.5 doit inclure au moins trois des neuf branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme.

3. Tout Membre prend des mesures, en fonction de sa situation nationale, pour assurer la protection de sécurité sociale complémentaire prévue au paragraphe 1 de la présente norme à tous les gens de mer résidant habituellement sur son territoire. Cette responsabilité peut être mise en œuvre, par exemple, au moyen d'accords bilatéraux ou multilatéraux en la matière ou de systèmes fondés sur des cotisations. La protection ainsi garantie ne doit pas être moins favorable que celle dont jouissent les personnes travaillant à terre qui résident sur le territoire du Membre en question.

4. Nonobstant l'attribution des responsabilités indiquée au paragraphe 3 de la présente norme, les Membres peuvent établir, par des accords bilatéraux ou multilatéraux, ou par des dispositions adoptées dans le cadre des organisations régionales d'intégration économique, d'autres règles relatives à la législation de la sécurité sociale applicable aux gens de mer.

5. Les responsabilités de tout Membre concernant les gens de mer à bord des navires qui battent son pavillon comprennent celles qui sont prévues par les règles 4.1 et 4.2 et par les dispositions correspondantes du code ainsi que celles qui sont inhérentes à ses obligations générales en vertu du droit international.

6. Tout Membre doit examiner les diverses modalités selon lesquelles, en l'absence d'une couverture suffisante dans les branches mentionnées au paragraphe 1 de la présente norme, des prestations comparables seront offertes aux gens de mer, conformément à la législation et à la pratique nationales.

7. La protection visée au paragraphe 1 de la règle 4.5 peut, selon le cas, être prévue par la législation, des régimes privés, des conventions collectives ou une combinaison de ces moyens.

8. Dans la mesure compatible avec leur législation et leur pratique nationales, les Membres coopèrent, par voie d'accord bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements, pour garantir le maintien des droits relatifs à la sécurité sociale, qu'ils soient assurés par des systèmes contributifs ou non contributifs, acquis ou en cours d'acquisition par les gens de mer, indépendamment de leur lieu de résidence.

9. Tout Membre définit des procédures équitables et efficaces pour le règlement des différends.

10. Tout Membre, lors de la ratification, précise les branches pour lesquelles la protection est assurée, conformément au paragraphe 2 de la présente norme. Lorsqu'il assurera par la suite la couverture d'une ou de plusieurs autres branches énumérées au paragraphe 1 de la présente norme, il en informera le Directeur général du Bureau international du Travail, lequel tiendra un registre de ces avis, qu'il mettra à la disposition de toutes les parties intéressées.

11. Les rapports soumis au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution doivent également contenir des informations sur les mesures prises conformément au paragraphe 2 de la règle 4.5 pour étendre la protection à d'autres branches.

### Principe directeur B4.5 – Sécurité sociale

1. La protection assurée lors de la ratification, conformément au paragraphe 2 de la norme A4.5, devrait porter au minimum sur les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Dans les cas mentionnés au paragraphe 6 de la norme A4.5, des prestations comparables pourront être fournies par voie d'assurance, d'accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres moyens appropriés, en tenant compte des dispositions des conventions collectives applicables. Lorsque de telles mesures sont adoptées, les gens de mer auxquels elles s'appliquent devraient être informés des modalités selon lesquelles la protection assurée par les diverses branches de la sécurité sociale sera fournie.

3. Lorsque les gens de mer relèvent de plus d'une législation nationale en matière de sécurité sociale, les Membres concernés devraient coopérer en vue de déterminer par accord mutuel celle des législations qui s'appliquera, en tenant compte de facteurs comme le type et le niveau de protection plus favorables aux gens de mer intéressés, ainsi que la préférence de ceux-ci.

4. Les procédures à définir en vertu du paragraphe 9 de la norme A4.5 devraient être conçues de manière à couvrir tous les différends relatifs aux réclamations des gens de mer intéressés, quelle que soit la manière dont la couverture est assurée.

5. Tout Membre ayant des gens de mer nationaux ou des gens de mer non nationaux, ou les deux, employés à bord des navires battant son pavillon devrait offrir la protection de sécurité sociale prévue par la présente convention, telle qu'applicable, et devrait réexaminer périodiquement les branches de la protection de sécurité sociale visée au paragraphe 1 de la norme A4.5 en vue d'identifier toute autre branche utile aux gens de mer concernés.

6. Le contrat d'engagement maritime devrait préciser les modalités selon lesquelles la protection des différentes branches de la sécurité sociale sera assurée *à l'intéressé* par l'armateur et contenir toute autre information utile dont dispose celui-ci, comme les déductions obligatoires du salaire du marin et les cotisations de l'armateur qui peuvent être exigées, conformément aux prescriptions des organismes autorisés spécifiés dans le cadre des régimes nationaux de sécurité sociale applicables.

7. Lorsqu'il exerce effectivement sa juridiction dans le domaine des questions sociales, le Membre dont le navire bat pavillon devrait s'assurer que les obligations des armateurs en matière de protection de sécurité sociale sont respectées, notamment en ce qui concerne le versement des cotisations aux régimes de sécurité sociale.

## **Titre 5. Conformité et mise en application des dispositions**

1. Les règles qui figurent sous ce titre précisent la responsabilité de tout Membre quant au plein respect et à l'application des principes et droits définis dans les articles de la présente convention ainsi que des obligations spécifiques mentionnées sous ses titres 1, 2, 3 et 4.

2. Les paragraphes 3 et 4 de l'article VI, qui autorisent la mise en œuvre des dispositions de la partie A du code par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, ne s'appliquent pas à la partie A du code relevant du présent titre.

3. Conformément au paragraphe 2 de l'article VI, tout Membre doit s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en application des règles de la manière indiquée dans les normes correspondantes de la partie A du code en tenant dûment compte des principes directeurs correspondants de la partie B du code.

4. Les dispositions du présent titre sont mises en œuvre en tenant compte du fait que les gens de mer et les armateurs, comme toute autre personne, sont égaux devant la loi et ont droit à une protection juridique égale; ils ont accès sans faire l'objet de discrimination aux cours, tribunaux ou autres mécanismes de règlement des différends. Les dispositions du présent titre ne portent pas attribution de compétence matérielle ou territoriale.

### *Règle 5.1 – Responsabilités de l'Etat du pavillon*

*Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention à l'égard des navires qui battent son pavillon*

#### *Règle 5.1.1 – Principes généraux*

1. Il incombe à tout Membre de veiller à ce que ses obligations en vertu de la présente convention soient mises en œuvre à bord des navires battant son pavillon.

2. Tout Membre établit un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, conformément aux règles 5.1.3 et 5.1.4, en vue d'assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer sont et demeurent conformes aux normes de la présente convention à bord des navires battant son pavillon.

3. Aux fins de l'instauration d'un système efficace d'inspection et de certification des conditions du travail maritime, un Membre peut, le cas échéant, habiliter des institutions publiques ou d'autres organismes, y compris ceux d'un autre Membre, si celui-ci y consent, dont il reconnaît la compétence



et l'indépendance pour réaliser des inspections ou délivrer des certificats, ou les deux. Dans tous les cas, le Membre conserve la pleine responsabilité de l'inspection et de la certification des conditions de travail et de vie des gens de mer intéressés à bord des navires battant son pavillon.

4. Le certificat de travail maritime, complété par une déclaration de conformité du travail maritime, atteste, sauf preuve contraire, que le navire a été dûment inspecté par l'Etat du pavillon et que les prescriptions de la présente convention concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer ont été suivies dans la mesure certifiée.

5. Des informations sur le système mentionné au paragraphe 2 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, doivent figurer dans les rapports soumis par le Membre au Bureau international du Travail en vertu de l'article 22 de la Constitution.

#### Norme A5.1.1 – Principes généraux

1. Tout Membre définit des objectifs et des normes précis pour l'administration de ses systèmes d'inspection et de certification, ainsi que des procédures générales appropriées pour évaluer dans quelle mesure ces objectifs sont atteints et ces normes respectées.

2. Tout Membre exige qu'un exemplaire de la présente convention soit tenu à disposition à bord de tous les navires battant son pavillon.

#### Principe directeur B5.1.1 – Principes généraux

1. L'autorité compétente devrait prendre les dispositions nécessaires pour favoriser une coopération efficace entre les institutions publiques et les autres organismes auxquels se réfèrent les règles 5.1.1 et 5.1.2 et qui sont intéressés par les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires.

2. En vue d'assurer plus efficacement la coopération entre les inspecteurs et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations respectives, et afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail et de vie des gens de mer, l'autorité compétente devrait consulter à intervalles réguliers les représentants desdites organisations quant aux meilleurs moyens d'atteindre ces objectifs. Les modalités de ces consultations devraient être déterminées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer.

#### Règle 5.1.2 – Habilitation des organismes reconnus

1. L'autorité compétente doit avoir établi que les institutions publiques ou autres organismes mentionnés au paragraphe 3 de la règle 5.1.1 (les «organismes reconnus»), sont conformes aux prescriptions du code quant à leur compétence et à leur indépendance. Les fonctions d'inspection ou de certification que les organismes reconnus pourront être autorisés à assurer doivent relever des activités pour lesquelles le code dit expressément qu'elles seront réalisées par l'autorité compétente ou un organisme reconnu.

2. Les rapports mentionnés au paragraphe 5 de la règle 5.1.1 doivent contenir des informations relatives à tout organisme reconnu, à la portée des pouvoirs qui lui sont conférés et aux dispositions prises par le Membre pour assurer que les activités autorisées sont menées à bien de façon complète et efficace.

#### Norme A5.1.2 – Habilitation des organismes reconnus

1. Aux fins de l'habilitation visée au paragraphe 1 de la règle 5.1.2, l'autorité compétente doit examiner la compétence et l'indépendance de l'organisme intéressé et établir que celui-ci a démontré que, dans la mesure nécessaire à l'exercice des activités visées par l'habilitation:

- a) il possède l'expertise correspondant aux aspects pertinents de la présente convention ainsi qu'une connaissance suffisante de l'exploitation des navires, y compris les conditions minimales requises pour le travail à bord d'un navire, les conditions d'emploi, le logement et les loisirs, l'alimentation et le service de table, la prévention des accidents, la protection de la santé, les soins médicaux, le bien-être et la protection en matière de sécurité sociale;
- b) il est en mesure de maintenir et d'actualiser les compétences de son personnel;
- c) il a une connaissance suffisante des prescriptions de la présente convention ainsi que de la législation nationale applicable et des instruments internationaux pertinents;
- d) sa taille, sa structure, son expérience et ses moyens correspondent au type et à la portée de l'habilitation.

2. Toute habilitation accordée en matière d'inspection doit au moins autoriser l'organisme reconnu à exiger la correction des défauts qu'il aura constatés quant aux conditions de travail et de vie des gens de mer et à effectuer des inspections dans ce domaine si l'Etat du port le lui demande.

3. Tout Membre doit établir:

- a) un système propre à assurer l'adéquation des tâches réalisées par les organismes reconnus, y compris des informations sur l'ensemble des dispositions applicables de la législation nationale et des instruments internationaux pertinents;
- b) des procédures de communication avec ces organismes et de contrôle de leur action.

4. Tout Membre fournit au Bureau international du Travail la liste des organismes reconnus qu'il a habilités à agir en son nom et doit tenir cette liste à jour. La liste doit indiquer les fonctions que les organismes reconnus sont habilités à assumer. Le Bureau tiendra cette liste à la disposition du public.

#### Principe directeur B5.1.2 – Habilitation des organismes reconnus

1. L'organisme demandant à être reconnu devrait démontrer qu'il a la compétence et la capacité nécessaires, sur le plan technique et administratif et en matière de gestion, pour assurer la prestation d'un service de qualité dans les délais prescrits.

2. Aux fins de l'évaluation des moyens dont dispose un organisme donné, l'autorité compétente devrait vérifier que celui-ci:

- a) dispose d'un personnel technique, de gestion et d'appui adéquat;
- b) dispose, pour fournir les services requis, de professionnels qualifiés en nombre suffisant et répartis de sorte à assurer une couverture géographique satisfaisante;
- c) a démontré sa capacité à fournir des services de qualité dans les délais prescrits;
- d) est indépendant et capable de rendre compte de son action.

3. L'autorité compétente devrait conclure un accord écrit avec tout organisme qu'elle reconnaît en vue d'une habilitation. Cet accord devrait notamment porter sur les aspects suivants:

- a) champ d'application;
- b) objet;
- c) conditions générales;
- d) exécution des fonctions visées par l'habilitation;
- e) base juridique des fonctions visées par l'habilitation;
- f) communication de rapports à l'autorité compétente;
- g) notification de l'habilitation par l'autorité compétente à l'organisme reconnu;
- h) contrôle par l'autorité compétente des activités déléguées à l'organisme reconnu.

4. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils élaborent un système pour la qualification du personnel employé comme inspecteurs de sorte à assurer la mise à jour régulière de leurs connaissances et compétences.

5. Tout Membre devrait exiger des organismes reconnus qu'ils tiennent des registres de leurs services de sorte à pouvoir établir qu'ils ont agi conformément aux normes applicables pour les aspects couverts par ces services.

6. Lors de l'élaboration des procédures de contrôle mentionnées au paragraphe 3 b) de la norme A5.1.2, tout Membre devrait tenir compte des *Directives pour l'habilitation des organismes agissant au nom de l'administration* adoptées dans le cadre de l'Organisation maritime internationale.

#### Règle 5.1.3 – Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. La présente règle s'applique aux navires:

- a) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, effectuant des voyages internationaux;
- b) d'une jauge brute égale ou supérieure à 500, battant le pavillon d'un Membre et opérant à partir d'un port ou entre deux ports d'un autre pays.

Aux fins de la présente règle, «voyage international» désigne un voyage d'un pays à un port d'un autre pays.

2. La présente règle s'applique également à tout navire qui bat le pavillon d'un Membre et qui n'est pas couvert par le paragraphe 1 de la présente règle, sur demande de l'armateur au Membre concerné.

3. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour un certificat de travail maritime certifiant que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord, y compris les mesures visant à assurer la conformité continue des dispositions adoptées qui doivent être mentionnées dans la déclaration de conformité du travail maritime dont il est question au paragraphe 4 de la présente règle, ont fait l'objet d'une inspection et répondent aux prescriptions de la législation nationale ou autres dispositions visant l'application de la présente convention.

4. Tout Membre doit exiger des navires battant son pavillon qu'ils conservent et tiennent à jour une déclaration de conformité du travail maritime mentionnant les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer et énonçant les mesures adoptées par l'armateur pour assurer le respect de ces prescriptions sur le navire ou les navires concernés.

5. Le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime doivent être conformes au modèle prescrit par le code.

6. Lorsque l'autorité compétente du Membre ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet a vérifié par une inspection qu'un navire battant le pavillon du Membre respecte ou continue de respecter les normes de la présente convention, elle doit délivrer ou renouveler le certificat de travail maritime correspondant, et le consigner dans un fichier accessible au public.

7. Des prescriptions détaillées concernant le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, y compris une liste des points devant faire l'objet d'une inspection et être approuvés, sont énoncées dans la partie A du code.

*Norme A5.1.3 – Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime*

1. Le certificat de travail maritime est délivré au navire, pour une durée n'excédant pas cinq ans, par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet. La liste des points qui doivent être inspectés et jugés conformes à la législation nationale ou autres dispositions visant l'application des prescriptions de la présente convention pour ce qui touche aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord avant qu'un certificat de travail maritime puisse être délivré figure à l'annexe A5-I.

2. La validité du certificat de travail maritime est subordonnée à la réalisation d'une inspection intermédiaire, effectuée par l'autorité compétente ou par un organisme reconnu dûment habilité à cet effet, qui a pour objet de vérifier que les prescriptions nationales visant l'application de la présente convention sont toujours respectées. Si une seule inspection intermédiaire est effectuée alors que le certificat a une durée de validité de cinq ans, cette inspection doit avoir lieu entre le deuxième et le troisième anniversaire de la date d'établissement du certificat. La date anniversaire s'entend du jour et du mois de chaque année qui correspondent à la date d'expiration du certificat de travail maritime. L'inspection intermédiaire doit être tout aussi étendue et approfondie que les inspections effectuées en vue du renouvellement du certificat. Le certificat sera visé à l'issue d'une inspection intermédiaire favorable.

3. Nonobstant le paragraphe 1 de la présente norme, lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu dans les trois mois précédant l'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide à partir de la date à laquelle l'inspection en question a été effectuée, pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date d'échéance du certificat en cours.

4. Lorsque l'inspection effectuée aux fins d'un renouvellement a eu lieu plus de trois mois avant la date d'échéance du certificat en cours, le nouveau certificat de travail maritime est valide pour une durée n'excédant pas cinq ans à partir de la date à laquelle l'inspection en question a eu lieu.

5. Le certificat de travail maritime peut être délivré à titre provisoire:

- a) aux nouveaux navires, à la livraison;
- b) lorsqu'un navire change de pavillon;
- c) lorsqu'un armateur prend à son compte l'exploitation d'un navire qui est nouveau pour cet armateur.

6. Un certificat de travail maritime ne peut être délivré à titre provisoire que pour une durée n'excédant pas six mois par l'autorité compétente ou un organisme reconnu dûment habilité à cet effet.

7. Un certificat de travail maritime provisoire n'est délivré qu'une fois qu'il a été établi que:

- a) le navire a été inspecté, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, au regard des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I, en tenant compte de la vérification des éléments visés aux alinéas b), c) et d) du présent paragraphe;
- b) l'armateur a démontré à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord en vue d'assurer le respect des dispositions de la présente convention;
- c) le capitaine connaît les prescriptions de la présente convention et les obligations en matière de mise en œuvre;
- d) les informations requises ont été présentées à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

8. La délivrance du certificat de travail maritime à durée de validité ordinaire est subordonnée à la réalisation, avant la date d'échéance du certificat provisoire, d'une inspection complète telle que prévue au paragraphe 1 de la présente norme. Aucun nouveau certificat provisoire ne sera délivré après la période initiale de six mois mentionnée au paragraphe 6 de la présente norme. La délivrance d'une déclaration de conformité du travail maritime n'est pas requise pendant la durée de validité du certificat provisoire.

9. Le certificat de travail maritime, le certificat de travail maritime provisoire et la déclaration de conformité du travail maritime seront établis conformément aux modèles présentés à l'annexe A5-II.

10. La déclaration de conformité du travail maritime sera annexée au certificat de travail maritime. Elle comprend deux parties:

- a) la partie I est établie par l'autorité compétente, qui: i) indique la liste des points qui doivent être inspectés en application du paragraphe 1 de la présente norme; ii) indique les prescriptions nationales donnant effet aux dispositions pertinentes de la présente convention en renvoyant aux dispositions applicables de la législation nationale et en donnant, dans la mesure nécessaire, des informations concises sur les points importants des prescriptions nationales; iii) fait référence aux prescriptions de la législation nationale relatives à certaines catégories de navires; iv) mentionne toute disposition équivalente dans l'ensemble adoptée en vertu du paragraphe 3 de l'article VI; v) indique clairement toute dérogation octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3;
- b) la partie II est établie par l'armateur et énonce les mesures adoptées pour assurer une conformité continue avec les prescriptions nationales entre deux inspections ainsi que les mesures proposées pour assurer une amélioration continue.

L'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet certifie la partie II et délivre la déclaration de conformité du travail maritime.

11. Le résultat de toutes les inspections ou autres vérifications effectuées ultérieurement sur le navire et tous défauts importants relevés au cours de ces vérifications sont consignés, de même que la date du constat qu'il a été remédié aux défauts. Ces informations, accompagnées d'une traduction en anglais lorsqu'elles ne sont pas consignées dans cette langue, sont soit transcrites sur la déclaration de conformité du travail maritime, soit annexées à ce document, soit tenues à la disposition des gens de mer, des inspecteurs de l'Etat du pavillon, des fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et des représentants des armateurs et des gens de mer par d'autres moyens, conformément à la législation nationale.

12. Un exemplaire valide et à jour du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime, et leur traduction en anglais lorsque l'original n'est pas dans cette langue, doit être conservé à bord et une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Copie de ces documents est communiquée aux gens de mer, inspecteurs de l'Etat du pavillon, fonctionnaires autorisés de l'Etat du port ou représentants des armateurs et des gens de mer qui en feront la demande, conformément à la législation nationale.

13. L'obligation relative à la production d'une traduction en anglais, mentionnée aux paragraphes 11 et 12 de la présente norme, ne concerne pas un navire n'effectuant pas un voyage international.

14. Tout certificat établi en application des paragraphes 1 ou 5 de la présente norme perd sa validité:

- a) si les inspections prescrites ne sont pas effectuées dans les délais fixés au paragraphe 2 de la présente norme;

- b) si le certificat n'est pas visé conformément au paragraphe 2 de la présente norme;
- c) s'il y a changement du pavillon du navire;
- d) lorsqu'un armateur cesse d'assumer la responsabilité de l'exploitation d'un navire;
- e) lorsque des modifications importantes ont été apportées à la structure ou aux équipements visés au titre 3.

15. Dans le cas mentionné au paragraphe 14 c), d) ou e) de la présente norme, le nouveau certificat n'est délivré que si l'autorité compétente ou l'organisme reconnu qui le délivre est pleinement convaincu que le navire est conforme aux prescriptions de la présente norme.

16. Un certificat de travail maritime est retiré par l'autorité compétente ou l'organisme reconnu dûment habilité à cet effet par l'Etat du pavillon s'il est avéré que le navire en question ne respecte pas les prescriptions de la présente convention et qu'aucune mesure corrective prescrite n'a été prise.

17. Lorsqu'un retrait de certificat de travail maritime est envisagé conformément au paragraphe 16 de la présente norme, l'autorité compétente ou l'organisme reconnu tient compte de la gravité ou de la fréquence des manquements.

#### Principe directeur B5.1.3 – Certificat de travail maritime et déclaration de conformité du travail maritime

1. L'énoncé des prescriptions nationales figurant dans la partie I de la déclaration de conformité du travail maritime devrait inclure ou être accompagné de références aux dispositions législatives régissant les conditions de travail et de vie des gens de mer pour chacune des prescriptions énumérées à l'annexe A5-I. Lorsque la législation nationale reprend précisément les prescriptions énoncées dans la présente convention, il suffira d'y faire référence. Lorsqu'une disposition de la présente convention est mise en œuvre par des dispositions équivalentes dans l'ensemble, conformément au paragraphe 3 de l'article VI, elle devrait être identifiée et une explication concise devrait être fournie. Lorsqu'une dérogation est octroyée par l'autorité compétente en vertu du titre 3, la disposition ou les dispositions en question devraient être clairement indiquées.

2. Les mesures mentionnées dans la partie II de la déclaration de conformité du travail maritime, établie par l'armateur, devraient notamment indiquer en quelles occasions la conformité continue avec certaines prescriptions nationales sera vérifiée, les personnes devant procéder à la vérification, les registres devant être tenus ainsi que les procédures devant être suivies si un défaut de conformité est constaté. La partie II peut se présenter sous des formes diverses. Elle pourra renvoyer à une documentation plus générale portant sur les politiques et procédures relatives à d'autres aspects du secteur maritime, comme les documents requis par le *Code international de la gestion de la sécurité* (Code ISM) ou les informations requises en application de la règle 5 du chapitre XI-1 de la Convention SOLAS, qui porte sur la fiche synoptique continue des navires.

3. Les mesures pour assurer une conformité continue devraient se référer notamment aux prescriptions internationales générales faisant obligation à l'armateur et au capitaine de se tenir informés des derniers progrès réalisés en matière technologique et scientifique en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, compte tenu des dangers inhérents au travail des gens de mer, et d'informer en conséquence les représentants des gens de mer, garantissant ainsi un meilleur niveau de protection des conditions de travail et de vie des gens de mer à bord.

4. Il importe par-dessus tout que la déclaration de conformité du travail maritime soit libellée en termes clairs choisis en vue d'aider tous les intéressés, notamment les inspecteurs de l'Etat du pavillon, les fonctionnaires autorisés de l'Etat du port et les gens de mer, à vérifier que les prescriptions sont bien mises en œuvre.

5. L'annexe B5-I présente un exemple des informations pouvant figurer dans la déclaration de conformité du travail maritime.

6. Lorsqu'un navire change de pavillon comme indiqué au paragraphe 14 c) de la norme A5.1.3 et que les deux Etats concernés ont ratifié la présente convention, l'Etat dont le navire était autorisé à battre pavillon précédemment devrait, dans les meilleurs délais, communiquer à l'autorité compétente de l'autre Membre copie du certificat de travail maritime et de la déclaration de conformité du travail maritime conservés à bord du navire avant le changement de pavillon et, le cas échéant, copie des rapports d'inspection pertinents si l'autorité compétente en fait la demande dans les trois mois suivant la date du changement du pavillon.

*Règle 5.1.4 – Inspection et mise en application*

1. Tout Membre vérifie, par un système efficace et coordonné d'inspections périodiques, de surveillance et d'autres mesures de contrôle, que les navires qui battent son pavillon respectent les prescriptions de la présente convention telles qu'elles sont mises en œuvre par la législation nationale.
2. La partie A du code contient des prescriptions détaillées au sujet du système d'inspection et de mise en application mentionné au paragraphe 1 de la présente règle.

*Norme A5.1.4 – Inspection et mise en application*

1. Tout Membre dispose d'un système d'inspection des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant son pavillon, notamment pour vérifier que les mesures relatives aux conditions de travail et de vie énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, le cas échéant, sont suivies et que les prescriptions de la présente convention sont respectées.
2. L'autorité compétente désigne des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant pour assumer les responsabilités qui lui incombent en application du paragraphe 1 de la présente norme. Lorsque des organismes reconnus sont habilités à mener à bien des inspections, le Membre exige que les personnes affectées à cette activité disposent des qualifications requises à cet effet et donne aux intéressés l'autorité juridique nécessaire pour exercer leurs fonctions.
3. Les dispositions nécessaires sont prises pour assurer que les inspecteurs ont la formation, les compétences, les attributions, les pouvoirs, le statut et l'indépendance nécessaires ou souhaitables pour pouvoir effectuer la vérification et assurer la conformité visées au paragraphe 1 de la présente norme.
4. Les inspections sont effectuées à des intervalles conformes aux prescriptions de la norme A5.1.3, le cas échéant. Ces intervalles ne doivent en aucun cas excéder trois ans.
5. Si un Membre reçoit une plainte qui ne lui apparaît pas manifestement infondée ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la présente convention ou qu'il y a de sérieux manquements dans l'application des mesures énoncées dans la déclaration de conformité du travail maritime, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter sur la question et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.
6. Tout Membre formule des règles adaptées et en assure l'application effective en vue de garantir aux inspecteurs un statut et des conditions de service propres à les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite.
7. Les inspecteurs, ayant reçu des instructions claires quant aux tâches à accomplir et munis des pouvoirs appropriés, sont autorisés:
  - a) à monter à bord des navires battant le pavillon du Membre;
  - b) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que les normes sont strictement respectées;
  - c) à exiger qu'il soit remédié à tout manquement et à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les mesures nécessaires aient été prises lorsqu'ils ont des raisons de croire que les manquements constituent une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, ou représentent un grave danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer.
8. Toute mesure prise en vertu du paragraphe 7 c) de la présente norme doit pouvoir faire l'objet d'un recours devant l'autorité judiciaire ou administrative.
9. Les inspecteurs ont la faculté de donner des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites lorsqu'il n'y a pas une infraction manifeste aux prescriptions de la présente convention qui met en danger la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer concernés et qu'il n'existe pas d'antécédents d'infractions analogues.
10. Les inspecteurs tiennent confidentielle la source de toute plainte ou réclamation alléguant qu'il existe un danger ou des manquements de nature à compromettre les conditions de travail et de vie des gens de mer, ou qu'il y a violation des dispositions législatives, et s'abstiennent de révéler à l'armateur ou à son représentant ou à l'exploitant du navire qu'il a été procédé à une inspection à la suite d'une telle plainte ou réclamation.

11. Les inspecteurs ne doivent pas se voir confier des tâches en nombre ou d'une nature tels qu'elles soient susceptibles de nuire à une inspection efficace ou de porter préjudice à leur autorité ou à leur impartialité vis-à-vis des armateurs, des gens de mer ou de toute autre partie intéressée. Les inspecteurs doivent notamment:

- a) avoir l'interdiction de posséder un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les activités qu'ils sont appelés à contrôler;
- b) être tenus, sous peine de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne pas révéler, même après avoir cessé leurs fonctions, les secrets commerciaux ou les procédés d'exploitation confidentiels ou les informations de nature personnelle dont ils pourraient avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

12. Les inspecteurs, pour toute inspection effectuée, soumettent un rapport à l'autorité compétente. Une copie de ce rapport, en langue anglaise ou dans la langue de travail du navire, est remise au capitaine et une autre est affichée sur le tableau d'affichage du navire pour l'information des gens de mer et communiquée à leurs représentants, sur demande.

13. L'autorité compétente tient des registres des inspections des conditions faites aux gens de mer à bord des navires battant le pavillon du Membre dont elle relève. Elle publie un rapport annuel sur les activités d'inspection dans un délai raisonnable ne dépassant pas six mois à partir de la fin de l'année.

14. Dans le cas d'une enquête faisant suite à un incident majeur, le rapport est soumis à l'autorité compétente dès que possible et au plus tard un mois après la conclusion de l'enquête.

15. Lorsqu'il est procédé à une inspection ou lorsque des mesures sont prises conformément aux dispositions de la présente norme, tous les efforts raisonnables sont faits pour éviter que le navire ne soit indûment retenu ou retardé.

16. Des indemnités sont versées conformément à la législation nationale pour tout préjudice ou perte résultant de l'exercice illicite des pouvoirs des inspecteurs. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

17. Des sanctions appropriées et d'autres mesures correctives sont prévues et effectivement appliquées par tout Membre en cas d'infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, et d'entrave à l'exercice des fonctions des inspecteurs.

#### Principe directeur B5.1.4 – Inspection et mise en application

1. L'autorité compétente et tout autre service ou autorité responsable de tout ou partie de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer devraient disposer des ressources nécessaires pour pouvoir remplir leurs fonctions. En particulier:

- a) tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour que les inspecteurs puissent disposer, en tant que de besoin, de l'assistance d'experts et de techniciens dûment qualifiés dans l'accomplissement de leur travail;
- b) les inspecteurs devraient disposer de locaux convenablement situés ainsi que de moyens matériels et de transport adéquats pour pouvoir s'acquitter de manière efficace de leurs tâches.

2. L'autorité compétente devrait élaborer une politique en matière de conformité et de mise en application en vue de garantir une certaine cohérence et de guider les activités d'inspection et de mise en application relatives à la présente convention. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les inspecteurs et aux représentants de la loi concernés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

3. L'autorité compétente devrait instituer des procédures simples lui permettant d'être saisie de façon confidentielle de toute information relative à des infractions éventuelles aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, soumise par les gens de mer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants et faire en sorte que les inspecteurs puissent enquêter sans délai à ce sujet, y compris:

- a) en habilitant le capitaine, les gens de mer ou les représentants de ces derniers à demander une inspection lorsqu'ils le jugent nécessaire;
- b) en fournissant aux armateurs et aux gens de mer ainsi qu'aux organisations intéressées des informations et conseils techniques au sujet des moyens les plus efficaces de donner effet aux prescriptions de la présente convention et d'œuvrer à une amélioration continue des conditions faites aux gens de mer à bord des navires.

4. Les inspecteurs devraient être pleinement formés et suffisamment nombreux pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs tâches compte dûment tenu des éléments suivants:

- a) l'importance des tâches leur incombant, en particulier le nombre, la nature et la taille des navires soumis à l'inspection ainsi que le nombre et la complexité des dispositions légales à appliquer;
- b) les ressources mises à la disposition des inspecteurs;
- c) les conditions pratiques dans lesquelles l'inspection doit être effectuée pour être efficace.

5. Sous réserve des conditions établies par la législation nationale pour le recrutement dans le service public, les inspecteurs devraient posséder des qualifications et une formation adéquate pour exercer leurs fonctions et, autant que possible, avoir une formation maritime ou une expérience de marin. Ils devraient posséder une connaissance adéquate des conditions de travail et de vie des gens de mer ainsi que de la langue anglaise.

6. Des mesures devraient être prises pour assurer aux inspecteurs un perfectionnement approprié en cours d'emploi.

7. Tous les inspecteurs devraient connaître précisément les circonstances dans lesquelles il y a lieu de procéder à une inspection, l'étendue de l'inspection à effectuer dans les différentes circonstances visées et la méthode générale d'inspection.

8. Les inspecteurs, munis des pouvoirs nécessaires en application de la loi nationale, devraient au moins être autorisés:

- a) à monter à bord des navires librement et à l'improviste. Cependant, au moment d'engager l'inspection du navire, les inspecteurs devraient informer de leur présence le capitaine ou la personne assumant le commandement et, selon le cas, les gens de mer ou leurs représentants;
- b) à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou son représentant, sur toute question concernant l'application des prescriptions de la législation, en présence de tout témoin que la personne peut avoir demandé;
- c) à exiger communication de tous les livres, journaux de bord, registres, certificats ou autres documents ou informations ayant directement trait à l'objet de l'inspection en vue de vérifier que la législation nationale assurant la mise en œuvre de la présente convention est respectée;
- d) à s'assurer de l'affichage des avis requis par la législation nationale mettant en œuvre la présente convention;
- e) à prélever et à emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de marchandises, d'eau potable, de vivres, de matériaux et de substances utilisés ou manipulés;
- f) à la suite d'une inspection, à porter immédiatement à l'attention de l'armateur, de l'exploitant du navire ou du capitaine les manquements pouvant porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes à bord;
- g) à alerter l'autorité compétente et, s'il y a lieu, l'organisme reconnu sur tous manquements ou abus que la législation en vigueur ne prend pas spécifiquement en compte et à les saisir de propositions pour l'amélioration de cette législation;
- h) à aviser l'autorité compétente de tout accident du travail ou maladie professionnelle affectant des gens de mer dans les cas et selon la manière prescrits par la législation.

9. Lorsqu'un échantillon est prélevé ou emporté conformément au paragraphe 8 e) du présent principe directeur, l'armateur ou son représentant et, selon le cas, un marin devraient assister à l'opération ou en être avisés. La quantité de l'échantillon devrait être dûment consignée par l'inspecteur.

10. Le rapport annuel publié par l'autorité compétente de tout Membre en ce qui concerne les navires battant le pavillon de ce Membre devrait inclure:

- a) une liste des lois et des règlements en vigueur relatifs aux conditions de travail et de vie des gens de mer, ainsi que tous les amendements devenus applicables pendant l'année;
- b) des informations détaillées sur l'organisation du système d'inspection;
- c) des statistiques des navires ou autres locaux assujettis à l'inspection et des navires ou autres locaux effectivement inspectés;
- d) des statistiques de l'ensemble des gens de mer assujettis à la législation nationale;
- e) des statistiques et des informations sur les violations de la législation, les sanctions infligées et les cas où des navires ont été immobilisés;
- f) des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles affectant des gens de mer et ayant fait l'objet d'une déclaration.



### *Règle 5.1.5 – Procédures de plainte à bord*

1. Tout Membre exige qu'il existe à bord des navires battant son pavillon des procédures permettant un règlement juste, efficace et rapide de toute plainte présentée par un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre interdit et sanctionne toute forme de victimisation d'un marin ayant porté plainte.
3. Les dispositions de la présente règle et des sections correspondantes du code sont sans préjudice du droit du marin de chercher réparation par tout moyen légal lui paraissant approprié.

#### Norme A5.1.5 – Procédures de plainte à bord

1. Sans préjudice d'une portée plus large que la législation ou les conventions collectives nationales pourront préciser, les gens de mer pourront avoir recours aux procédures à bord pour porter plainte sur toute question constituant selon eux une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre veille à ce que la législation prévoie l'établissement de procédures de plainte à bord appropriées en vue de satisfaire aux prescriptions de la règle 5.1.5. Ces procédures doivent viser à ce que le litige à l'origine de la plainte soit réglé au niveau le plus bas possible. Cependant, dans tous les cas, les gens de mer ont le droit de porter plainte directement auprès du capitaine et, s'ils le jugent nécessaire, auprès d'autorités extérieures appropriées.
3. Les gens de mer ont le droit d'être accompagnés ou représentés pendant la procédure de plainte à bord et des mesures seront prévues pour prévenir la victimisation de gens de mer ayant porté plainte. Le terme «victimisation» désigne tout acte malveillant, quel qu'en soit l'auteur, à l'encontre d'un marin ayant présenté une plainte qui n'est pas manifestement abusive ni calomnieuse.
4. Tous les gens de mer doivent recevoir, outre un exemplaire de leur contrat d'engagement maritime, un document décrivant les procédures de plainte en vigueur à bord du navire. Le document doit mentionner notamment les coordonnées de l'autorité compétente dans l'Etat du pavillon et, si ce n'est pas le même, dans le pays de résidence des gens de mer, ainsi que le nom d'une ou de plusieurs personnes se trouvant à bord qui seraient susceptibles, à titre confidentiel, de les conseiller de manière impartiale quant à leur plainte et de les aider de toute autre manière à mettre en œuvre la procédure de plainte qui leur est ouverte tandis qu'ils sont à bord.

#### Principe directeur B5.1.5 – Procédures de plainte à bord

1. Sous réserve de toutes dispositions pertinentes d'une convention collective applicable, l'autorité compétente devrait, en étroite consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer, établir un modèle en vue de l'établissement de procédures équitables, rapides et étayées par des documents pour le traitement des plaintes à bord des navires battant le pavillon du Membre concerné. Les éléments suivants devraient être pris en compte lors de l'établissement de ces procédures:
  - a) de nombreuses plaintes peuvent viser précisément les personnes à qui elles doivent être soumises, voire le capitaine du navire. En tout état de cause, les gens de mer devraient aussi pouvoir se plaindre directement au capitaine ou auprès d'instances extérieures;
  - b) afin d'éviter toute victimisation des gens de mer ayant présenté une plainte relative à des questions relevant de la présente convention, les procédures devraient encourager la désignation à bord du navire d'une personne à même de conseiller les gens de mer sur les procédures auxquelles ils peuvent avoir recours et, si le marin auteur de la plainte le lui demande, d'assister à tout entretien ou audience se rapportant au motif du litige.
2. Les procédures examinées pendant les consultations visées au paragraphe 1 du présent principe directeur devraient au minimum prévoir ce qui suit:
  - a) les plaintes devraient être soumises au chef de service du marin qui porte plainte ou à son responsable hiérarchique;
  - b) le chef de service ou le responsable hiérarchique du marin devrait s'efforcer de régler le problème dans un délai prescrit, adapté à la gravité de l'objet du litige;
  - c) si le chef de service ou le responsable hiérarchique ne parvient pas à régler le litige à la satisfaction du marin, celui-ci peut en référer au capitaine, qui devrait s'occuper personnellement de la question;

- d) les gens de mer devraient en tout temps avoir le droit d'être accompagnés et représentés par un autre marin de leur choix à bord du navire concerné;
- e) les plaintes et les décisions auxquelles elles ont donné lieu devraient être enregistrées et copie devrait en être remise aux gens de mer concernés;
- f) si une plainte ne peut être réglée à bord, elle devrait être soumise à terre à l'armateur, qui devrait disposer d'un délai suffisant pour régler le problème, s'il y a lieu en consultation avec les gens de mer concernés ou toute personne qu'ils peuvent nommer pour les représenter;
- g) dans tous les cas, les gens de mer devraient avoir le droit d'adresser leur plainte directement au capitaine et à l'armateur ainsi qu'aux autorités compétentes.

#### Règle 5.1.6 – Accidents maritimes

1. Tout Membre diligente une enquête officielle sur tout accident maritime grave ayant entraîné blessure ou perte de vie humaine qui implique un navire battant son pavillon. Le rapport final de cette enquête est en principe rendu public.
2. Les Membres doivent coopérer en vue de faciliter les enquêtes sur les accidents maritimes graves visés au paragraphe 1 de la présente règle.

#### *Norme A5.1.6 – Accidents maritimes*

(Pas de dispositions)

Principe directeur B5.1.6 – Accidents maritimes

(Pas de dispositions)

#### *Règle 5.2 – Responsabilités de l'Etat du port*

*Objet: permettre à tout Membre d'assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne la coopération internationale nécessaire pour assurer la mise en œuvre et le respect des normes de la convention à bord de navires étrangers*

##### *Règle 5.2.1 – Inspections dans le port*

1. Chaque navire étranger faisant escale, dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, dans le port d'un Membre est susceptible d'être inspecté, conformément aux dispositions du paragraphe 4 de l'article V, pour vérifier la conformité aux prescriptions de la présente convention relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer à bord du navire, y compris les droits des gens de mer.
2. Tout Membre accepte le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime exigés par la règle 5.1.3 comme attestant, sauf preuve contraire, la conformité aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. En conséquence, sauf dans les cas précisés dans le code, l'inspection dans ses ports est limitée à un contrôle du certificat et de la déclaration.
3. Les inspections dans les ports sont effectuées par des fonctionnaires autorisés, conformément aux dispositions du code et des autres accords internationaux applicables régissant les inspections menées sur le territoire du Membre au titre du contrôle des navires par l'Etat du port. Ces inspections se limitent à vérifier que les aspects examinés sont conformes aux prescriptions applicables des articles et des règles de la présente convention ainsi que de la seule partie A du code.
4. Les inspections effectuées en application de la présente règle se fondent sur un système efficace d'inspection et de surveillance relevant de l'Etat du port et propre à contribuer à assurer que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires relâchant dans le port du Membre intéressé sont conformes aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.
5. Des informations relatives au système visé au paragraphe 4 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, figurent dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

## Norme A5.2.1 – Inspections dans le port

1. Lorsqu'un fonctionnaire autorisé, s'étant présenté à bord pour effectuer une inspection et ayant demandé, le cas échéant, le certificat de travail maritime et la déclaration de conformité du travail maritime, constate que:

- a) les documents requis ne sont pas présentés ou ne sont pas tenus à jour, ou le sont de façon mensongère, ou que les documents présentés ne contiennent pas les informations exigées par la présente convention ou ne sont pas valables pour une autre raison; ou
- b) il existe de solides raisons de croire que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention; ou
- c) il existe des motifs raisonnables de penser que le navire a changé de pavillon dans le but d'échapper à l'obligation de se conformer aux dispositions de la présente convention; ou
- d) une plainte a été déposée au motif que certaines conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention;

une inspection plus approfondie peut être effectuée afin de vérifier les conditions de travail et de vie à bord du navire. Une telle inspection sera en tout état de cause effectuée lorsque les conditions de travail et de vie dont il est jugé ou allégué qu'elles ne sont pas conformes pourraient constituer un réel danger pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer, ou lorsque le fonctionnaire autorisé a des raisons de croire que tout manquement constitue une infraction grave aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer.

2. Lorsqu'une inspection plus approfondie est effectuée sur un navire étranger dans le port d'un Membre par des fonctionnaires autorisés dans les circonstances indiquées au paragraphe 1 a), b) ou c) de la présente norme, elle porte, en principe, sur les points énumérés à l'annexe A5-III.

3. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu du paragraphe 1 d) de la présente norme, l'inspection doit se limiter en général à l'objet de la plainte, à moins que la plainte ou son instruction ne fournisse de solides raisons de procéder à une inspection approfondie, conformément au paragraphe 1 b) de la présente norme. Aux fins du paragraphe 1 d) de la présente norme, il faut entendre par «plainte» toute information soumise par un marin, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques pour la sécurité ou la santé des gens de mer à bord.

4. Lorsque, à la suite d'une inspection plus détaillée, il est constaté que les conditions de travail et de vie à bord du navire ne sont pas conformes aux prescriptions de la présente convention, le fonctionnaire autorisé doit immédiatement porter à la connaissance du capitaine du navire les manquements constatés et les délais dans lesquels il doit y être remédié. Au cas où le fonctionnaire autorisé considère que les manquements constatés sont importants, ou si ces manquements ont un rapport avec une plainte déposée en vertu du paragraphe 3 de la présente norme, le fonctionnaire autorisé les porte à la connaissance des organisations d'armateurs et de gens de mer présentes sur le territoire du Membre où l'inspection est effectuée, et il peut:

- a) informer un représentant de l'Etat du pavillon;
- b) communiquer les informations pertinentes aux autorités compétentes du port d'escale suivant.

5. Le Membre sur le territoire duquel l'inspection est effectuée a le droit d'adresser au Directeur général du Bureau international du Travail une copie du rapport d'inspection accompagnée, le cas échéant, de la réponse communiquée dans le délai prescrit par les autorités compétentes de l'Etat du pavillon, afin que soit prise toute mesure pouvant être considérée comme appropriée et utile pour s'assurer que cette information est consignée et qu'elle est portée à la connaissance des parties susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

6. Au cas où, après une inspection plus approfondie de la part du fonctionnaire autorisé, il est constaté que le navire n'est pas conforme aux prescriptions de la présente convention et que:

- a) les conditions à bord présentent un danger évident pour la sécurité, la santé ou la sûreté des gens de mer; ou
- b) la non-conformité constitue une infraction grave ou répétée aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer,

le fonctionnaire autorisé prend des mesures pour assurer que le navire ne prendra pas la mer tant que les non-conformités visées aux alinéas a) ou b) du présent paragraphe n'auront pas été rectifiées,

ou encore tant qu'il n'aura pas accepté un plan visant à les rectifier et ne sera pas convaincu que le plan sera mis en œuvre rapidement. Si le navire est interdit d'appareiller, le fonctionnaire autorisé en informe sans délai l'Etat du pavillon et invite un de ses représentants à être présent, si possible, et demande une réponse de l'Etat du pavillon dans le délai prescrit. Le fonctionnaire autorisé informe également, sans délai, les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port où a eu lieu l'inspection.

7. Tout Membre veille à ce que ses fonctionnaires autorisés reçoivent des orientations, du type indiqué dans la partie B du code, concernant la nature des circonstances qui justifient l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la présente norme.

8. Dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente norme, tout Membre évite, dans toute la mesure possible, d'immobiliser ou de retarder indûment un navire. S'il est établi qu'un navire a été indûment immobilisé ou retardé, des dommages et intérêts sont payés pour toute perte ou tout préjudice subi. La charge de la preuve incombe dans chaque cas au plaignant.

#### Principe directeur B5.2.1 – Inspection dans le port

1. L'autorité compétente devrait élaborer une politique d'inspection à l'intention des fonctionnaires autorisés qui procèdent à des inspections en vertu de la règle 5.2.1. Cette politique devrait viser à assurer une certaine cohérence et à guider par ailleurs les activités d'inspection et de mise en application liées aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer. L'énoncé de cette politique devrait être communiqué à tous les fonctionnaires autorisés et tenu à la disposition du public ainsi que des armateurs et des gens de mer.

2. Aux fins de l'élaboration d'une politique relative aux circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire en vertu du paragraphe 6 de la norme A5.2.1, l'autorité compétente devrait tenir compte que, en ce qui concerne les infractions visées au paragraphe 6 *b)* de la norme A5.2.1, la gravité de la violation peut être due à la nature du manquement en question. Cela s'applique particulièrement aux cas de violation des droits et principes fondamentaux ou des droits en matière d'emploi et des droits sociaux des gens de mer tels qu'établis par les articles III et IV. Par exemple, l'emploi d'une personne d'un âge inférieur à l'âge prescrit devrait être considéré comme une infraction grave, même si cela ne concerne qu'une seule personne à bord. Dans d'autres cas, le nombre de manquements différents constatés au cours d'une inspection donnée devrait être pris en compte: par exemple, il faudrait éventuellement plusieurs manquements concernant le logement ou l'alimentation et le service de table qui ne menacent pas la sécurité ou la santé pour que cela soit considéré comme constitutif d'une infraction grave.

3. Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de directives relatives aux politiques d'inspection, reconnues au niveau international, notamment en ce qui concerne les circonstances justifiant l'immobilisation d'un navire.

#### Règle 5.2.2 – Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Tout Membre veille à ce que les gens de mer se trouvant à bord de navires faisant escale dans un port situé sur son territoire qui font état d'une infraction à des prescriptions de la convention, y compris les droits des gens de mer, aient le droit de déposer une plainte pour y remédier de façon rapide et concrète.

#### Norme A5.2.2 – Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Une plainte d'un marin alléguant une infraction aux prescriptions de la présente convention, y compris les droits des gens de mer, peut être déposée auprès d'un fonctionnaire autorisé au port où le navire fait escale. Dans ce cas, ledit fonctionnaire doit entreprendre une enquête initiale.

2. Dans les cas appropriés, eu égard à la nature de la plainte, l'enquête initiale doit vérifier si les procédures de plaintes à bord prévues à la règle 5.1.5 ont été envisagées. Le fonctionnaire autorisé peut également mener une inspection plus détaillée conformément à la norme A5.2.1.

3. Le fonctionnaire autorisé doit, dans les cas appropriés, encourager le règlement de la plainte à bord du navire.

4. Si l'enquête ou l'inspection menée au titre de la présente norme révèle la non-conformité avec le paragraphe 6 de la norme A5.2.1, les dispositions de ce paragraphe sont appliquées.

5. Lorsque les dispositions du paragraphe 4 de la présente norme ne s'appliquent pas et que la plainte n'a pas été réglée à bord du navire, le fonctionnaire autorisé doit sans délai en aviser l'Etat du pavillon, en cherchant à obtenir, dans un délai prescrit, des conseils et un plan de mesures correctives.

6. Lorsque la plainte n'a pas été réglée malgré les mesures prises conformément au paragraphe 5 de la présente norme, l'Etat du port doit communiquer une copie du rapport établi par le fonctionnaire autorisé au Directeur général. Le rapport doit être accompagné de toute réponse reçue dans les délais prescrits de la part de l'autorité compétente de l'Etat du pavillon. Les organisations d'armateurs et de gens de mer appropriées de l'Etat du port sont également informées. En outre, des statistiques et des informations concernant les plaintes réglées doivent être régulièrement communiquées par l'Etat du port au Directeur général. Ces deux communications sont faites afin que, sur la base d'une action appropriée et rapide, un registre de ces informations soit tenu et porté à la connaissance des parties, y compris les organisations d'armateurs et de gens de mer qui sont susceptibles d'utiliser les moyens de recours pertinents.

7. Des mesures appropriées doivent être prises pour garantir la confidentialité des plaintes déposées par les gens de mer.

#### Principe directeur B5.2.2 – Procédures de traitement à terre des plaintes des gens de mer

1. Lorsqu'une plainte visée à la norme A5.2.2 est traitée par un fonctionnaire autorisé, celui-ci devrait déterminer dans un premier temps s'il s'agit d'une plainte de nature générale qui concerne tous les gens de mer à bord du navire ou une catégorie d'entre eux, ou d'une plainte relative au cas particulier du marin concerné.

2. Si la plainte est de nature générale, le recours à une inspection plus détaillée, conformément à la norme A5.2.1, devrait être envisagé.

3. Si la plainte concerne un cas particulier, il convient de prendre connaissance de l'issue des procédures d'examen de la plainte éventuellement menées à bord du navire pour son règlement. Si de telles procédures n'ont pas été envisagées, le fonctionnaire autorisé devrait encourager le plaignant à avoir recours à toutes procédures disponibles à bord du navire. De bonnes raisons doivent exister pour justifier l'examen d'une plainte avant que toute procédure de plainte à bord du navire ait été envisagée. Celles-ci incluent l'inadéquation ou la lenteur des procédures internes ou encore la crainte du plaignant de subir des représailles pour avoir déposé une plainte.

4. Dans toute enquête relative à une plainte, le fonctionnaire autorisé devrait donner au capitaine, à l'armateur et à toute personne impliquée dans la plainte la possibilité de faire connaître leurs vues.

5. Le fonctionnaire autorisé peut s'abstenir d'intervenir davantage dans le règlement de la plainte dans le cas où l'Etat du pavillon, répondant à la notification de l'Etat du port conformément au paragraphe 5 de la norme A5.2.2, démontre qu'il est en mesure de traiter la question et dispose de procédures adéquates à cette fin, et qu'il a présenté un plan d'action acceptable.

#### *Règle 5.3 – Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre*

*Objet: assurer que tout Membre s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en vertu de la présente convention en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer ainsi que leur protection sociale*

1. Sans préjudice du principe de sa responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord des navires battant son pavillon, tout Membre a également la responsabilité de veiller à l'application des prescriptions de la présente convention relatives au recrutement, au placement et à la protection en matière de sécurité sociale des gens de mer qui sont ses nationaux, ou des résidents, ou encore des personnes domiciliées sur son territoire, dans la mesure où cette responsabilité est prévue dans la présente convention.

2. Des précisions détaillées pour la mise en œuvre du paragraphe 1 de la présente règle figurent dans le code.

3. Tout Membre met en place un système efficace d'inspection et de surveillance pour s'acquitter de ses responsabilités en tant que fournisseur de main-d'œuvre en vertu de la présente convention.

4. Des informations relatives au système mentionné au paragraphe 3 de la présente règle, y compris la méthode utilisée pour évaluer son efficacité, devront figurer dans les rapports soumis par les Membres en application de l'article 22 de la Constitution.

## Norme A5.3 – Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Tout Membre assure le respect des prescriptions de la présente convention applicables à l'administration et aux activités des services de recrutement et de placement des gens de mer établis sur son territoire au moyen d'un système d'inspection et de surveillance et par des procédures légales en cas d'infraction aux dispositions en matière de licence et autres prescriptions prévues dans la norme A1.4.

## Principe directeur B5.3 – Responsabilités du fournisseur de main-d'œuvre

1. Les services privés de recrutement et de placement des gens de mer établis sur le territoire du Membre et fournissant les services d'un marin à un armateur, où qu'ils se trouvent, devraient être tenus de s'engager à veiller au respect par l'armateur des termes des contrats d'engagement maritime conclus avec les gens de mer.

## ANNEXE A5-I

Conditions de travail et de vie des gens de mer devant être inspectées et approuvées par l'Etat du pavillon avant la certification d'un navire conformément à la norme A5.1.3, paragraphe 1:

- Age minimum
- Certificat médical
- Qualifications des gens de mer
- Contrats d'engagement maritime
- Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé
- Durée du travail ou du repos
- Effectifs du navire
- Logement
- Installations de loisirs à bord
- Alimentation et service de table
- Santé et sécurité et prévention des accidents
- Soins médicaux à bord
- Procédures de plainte à bord
- Paiement des salaires

## ANNEXE A5-II

*Certificat de travail maritime*

*(Note: le présent certificat doit être accompagné en annexe d'une déclaration de conformité du travail maritime)*

Délivré en vertu des dispositions de l'article V et du titre 5 de la convention du travail maritime, 2006 (ci-après «la convention») sous l'autorité du gouvernement de:

.....  
(dénomination exacte de l'Etat dont le navire est autorisé à battre pavillon)

par .....

(désignation exacte et adresse complète de l'autorité compétente ou de l'organisme reconnu dûment habilité en vertu des dispositions de la convention)

## Caractéristiques du navire

Nom du navire: .....

Lettres ou numéro distinctifs: .....

Port d'immatriculation: .....

Date d'immatriculation: .....

Jauge brute<sup>1</sup>: .....

Numéro OMI: .....

Type de navire: .....

Nom et adresse de l'armateur<sup>2</sup>: .....

.....  
.....

Il est certifié:

1. Que ce navire a été inspecté et que sa conformité aux prescriptions de la convention et aux dispositions de la déclaration de conformité du travail maritime cijnointe a été vérifiée.

2. Que les conditions de travail et de vie des gens de mer telles que spécifiées à l'annexe A5-I de la convention ont été jugées correspondre aux prescriptions nationales adoptées par le pays susmentionné pour mettre en œuvre la convention. La déclaration de conformité du travail maritime figurant en annexe contient dans sa partie I un récapitulatif de ces prescriptions nationales.

Le présent certificat est valide jusqu'au ..... sous réserve d'inspections réalisées conformément aux dispositions des normes A5.1.3 et A5.1.4 de la convention.

Le présent certificat n'est valide que s'il est accompagné de la déclaration de conformité du travail maritime délivrée

à ..... le .....

Date de l'inspection sur la base de laquelle le présent certificat est établi .....

Etabli à ..... le .....

Signature du fonctionnaire dûment autorisé qui délivre le certificat .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité qui délivre le certificat)

Inspection intermédiaire obligatoire et, le cas échéant, inspection supplémentaire

Il est certifié que le navire a été inspecté conformément aux dispositions des normes A.5.1.3 et A5.1.4 de la convention et que les conditions de travail et de vie des gens de mer spécifiées à l'annexe A5-I de la convention ont été jugées correspondre aux prescriptions nationales adoptées par le pays susmentionné pour mettre en œuvre la convention.

Inspection intermédiaire:

(à effectuer entre le deuxième  
et le troisième anniversaire  
de la date d'établissement  
du certificat)

Signé: .....

(Signature du fonctionnaire autorisé)

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

Mentions supplémentaires (le cas échéant)

Il est certifié que le navire a fait l'objet d'une inspection supplémentaire pour vérifier qu'il continuait d'être en conformité avec les prescriptions nationales mettant en œuvre la convention, conformément aux dispositions de la norme A3.1, paragraphe 3, de la convention (nouvelle immatriculation ou modification substantielle du logement) ou pour d'autres raisons.

1. Pour les navires couverts par les dispositions transitoires concernant le jaugeage adoptées par l'OMI, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969). (Article II.1 c) de la convention)

2. Armateur désigne le propriétaire du navire ou une autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités. (Article II.1 j) de la convention)

Inspection supplémentaire:

(le cas échéant)

Signé: .....

(Signature du fonctionnaire autorisé)

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

Inspection supplémentaire:

(le cas échéant)

Signé: .....

(Signature du fonctionnaire autorisé)

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

Inspection supplémentaire:

(le cas échéant)

Signé: .....

(Signature du fonctionnaire autorisé)

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

### Convention du travail maritime, 2006

#### Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I

(Note: la présente déclaration doit être annexée au certificat de travail maritime du navire)

Délivrée sous l'autorité de: .....

(insérer le nom de l'autorité compétente telle que définie à l'article II, paragraphe 1 a), de la convention)

Le navire répondant aux caractéristiques suivantes:

Nom du navire	Numéro OMI	Jauge brute

est exploité conformément aux prescriptions de la norme A5.1.3 de la convention du travail maritime, 2006.

Le soussigné déclare, au nom de l'autorité compétente susmentionnée, que:

- a) les dispositions de la convention du travail maritime sont pleinement incorporées dans les prescriptions nationales visées ci-dessous;
- b) ces prescriptions nationales sont contenues dans les dispositions nationales auxquelles il est fait référence ci-dessous; des explications concernant la teneur de ces dispositions sont fournies si nécessaire;
- c) les détails de toute disposition équivalente dans l'ensemble applicable en vertu de l'article VI, paragraphes 3 et 4, sont fournis < sous la rubrique correspondante des prescriptions nationales énumérées ci-après > < dans la section prévue à cet effet ci-après > (*biffer la mention inutile*);
- d) toutes dérogations octroyées par l'autorité compétente conformément au titre 3 sont clairement indiquées dans la section prévue à cet effet ci-après;
- e) les prescriptions relatives à une catégorie spécifique de navires prévues par la législation nationale sont également mentionnées sous la rubrique correspondante.

1. Age minimum (règle 1.1) .....

2. Certificat médical (règle 1.2) .....

3. Qualifications des gens de mer (règle 1.3) .....



4. Contrats d'engagement maritime (règle 2.1) .....
5. Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence  
ou agréé ou réglementé (règle 1.4) .....
6. Durée du travail ou du repos (règle 2.3) .....
7. Effectifs du navire (règle 2.7) .....
8. Logement (règle 3.1) .....
9. Installations de loisirs à bord (règle 3.1) .....
10. Alimentation et service de table (règle 3.2) .....
11. Santé et sécurité et prévention des accidents (règle 4.3) .....
12. Soins médicaux à bord (règle 4.1) .....
13. Procédures de plainte à bord (règle 5.1.5) .....
14. Paiement des salaires (règle 2.2) .....

Nom: .....

Titre: .....

Signature: .....

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

Dispositions équivalentes dans l'ensemble

*(Note: biffer le paragraphe sans objet)*

Les dispositions équivalentes dans l'ensemble applicables conformément aux paragraphes 3 et 4 de l'article VI de la convention, à l'exception de celles mentionnées cidessus, sont indiquées ci-après *(donner une description s'il y a lieu)*:

Aucune disposition équivalente dans l'ensemble n'est applicable.

Nom: .....

Titre: .....

Signature: .....

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

Dérogations conformément au titre 3

*(Note: biffer le paragraphe sans objet)*

Les dérogations octroyées par l'autorité compétente conformément au titre 3 de la convention sont indiquées ci-après:

Aucune dérogation n'a été octroyée.

Nom: .....

Titre: .....

Signature: .....

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

## Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II

*Mesures adoptées pour assurer la conformité continue entre deux inspections*

Les mesures ci-après ont été établies par l'armateur dont le nom figure dans le certificat de travail maritime auquel est annexée la présente déclaration pour assurer la conformité continue entre les inspections:

(Veuillez mentionner ci-dessous les mesures établies pour assurer la conformité à chacun des éléments énoncés dans la partie I)

1. Age minimum (règle 1.1)
- .....
2. Certificat médical (règle 1.2)
- .....
3. Qualifications des gens de mer (règle 1.3)
- .....
4. Contrats d'engagement maritime (règle 2.1)
- .....
5. Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé (règle 1.4)
- .....
6. Durée du travail ou du repos (règle 2.3)
- .....
7. Effectifs du navire (règle 2.7)
- .....
8. Logement (règle 3.1)
- .....
9. Installations de loisirs à bord (règle 3.1)
- .....
10. Alimentation et service de table (règle 3.2)
- .....
11. Santé et sécurité et prévention des accidents (règle 4.3)
- .....
12. Soins médicaux à bord (règle 4.1)
- .....
13. Procédures de plainte à bord (règle 5.1.5)
- .....
14. Paiement des salaires (règle 2.2)
- .....

Je soussigné certifie que les mesures ci-dessus ont été établies afin d'assurer entre les inspections la conformité continue aux prescriptions citées dans la partie I.

Nom de l'armateur<sup>3</sup>: .....

Adresse de la société: .....

Nom de la personne habilitée à signer: .....

Titre: .....

Signature de la personne habilitée à signer: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet de l'armateur)

Les mesures susvisées ont été vérifiées par (*indiquer le nom de l'autorité compétente ou de l'organisme dûment reconnu*) et, après inspection du navire, ont été jugées conformes aux objectifs visés à l'alinéa *b*) du paragraphe 10 de la norme A5.1.3 en ce qui concerne les mesures visant à garantir la conformité initiale et continue aux prescriptions énoncées dans la partie I de la présente déclaration.

Nom: .....

Titre: .....

Adresse: .....

.....

Signature: .....

Lieu: .....

Date: .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité)

#### *Certificat de travail maritime provisoire*

Etabli en vertu des dispositions de l'article V et du titre 5 de la convention du travail maritime, 2006 (ci-après «la convention») sous l'autorité du gouvernement de:

.....  
(dénomination exacte de l'Etat dont le navire est autorisé à battre pavillon)

par .....

(désignation exacte et adresse complète de l'autorité compétente ou de l'organisme reconnu dûment habilité en vertu des dispositions de la convention)

#### Caractéristiques du navire

Nom du navire: .....

Lettres ou numéro distinctifs: .....

Port d'immatriculation: .....

Date d'immatriculation: .....

Jauge brute<sup>4</sup>: .....

Numéro OMI: .....

3. Armateur désigne le propriétaire du navire ou une autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités. (Article II.1 *j*) de la convention)

4. Pour les navires couverts par les dispositions transitoires concernant le jaugeage adoptées par l'OMI, la jauge brute est celle qui est indiquée dans la rubrique OBSERVATIONS du Certificat international de jaugeage des navires (1969). (Article II.1 *c*) de la convention)

Type de navire: .....

Nom et adresse de l'armateur<sup>5</sup>: .....

Il est certifié, aux fins du paragraphe 7 de la norme A5.1.3 de la convention, que:

- a) ce navire a été inspecté, dans la mesure de ce qui est raisonnable et possible, au regard des rubriques énumérées à l'annexe A5-I de la convention, compte tenu de la vérification des éléments spécifiés sous b), c) et d) ci-dessous;
- b) l'armateur a démontré à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu que des procédures adéquates sont mises en œuvre à bord du navire en vue d'assurer la conformité avec les dispositions de la convention;
- c) le capitaine est averti des prescriptions de la convention et des obligations relatives à sa mise en œuvre;
- d) les informations requises ont été présentées à l'autorité compétente ou à l'organisme reconnu en vue de l'établissement d'une déclaration de conformité du travail maritime.

Le présent certificat est valide jusqu'au ..... sous réserve d'inspections effectuées conformément aux dispositions des normes A5.1.3 et A5.1.4 de la convention.

Date de l'inspection visée au point a) ci-dessus .....

Etabli à ..... le .....

Signature du fonctionnaire dûment autorisé  
ayant établi le présent certificat provisoire .....

(Sceau ou cachet, selon le cas, de l'autorité qui délivre le certificat)

### ANNEXE A5-III

Eléments généraux sujets à un contrôle détaillé par un fonctionnaire autorisé de l'Etat du port effectuant une inspection au titre de la norme A5.2.1:

- Age minimum
- Certificat médical
- Qualifications des gens de mer
- Contrats d'engagement maritime
- Recours à tout service de recrutement et de placement privé sous licence ou agréé ou réglementé
- Durée du travail ou du repos
- Effectifs du navire
- Logement
- Installations de loisirs à bord
- Alimentation et service de table
- Santé et sécurité et prévention des accidents
- Soins médicaux à bord
- Procédures de plainte à bord
- Paiement des salaires

5. Armateur désigne le propriétaire du navire ou une autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités. (Article II.1 j) de la convention)

## ANNEXE B5-I. Exemple de déclaration nationale

Voir principe directeur B5.1.3, paragraphe 5

*Convention du travail maritime, 2006*

Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I

*(Note: la présente déclaration doit être annexée au certificat de travail maritime du navire)*

Délivrée sous l'autorité du: **ministère des Transports maritimes de Xxxxxx**

Le navire répondant aux caractéristiques suivantes:

Nom du navire	Numéro OMI	Jauge brute
Exemple	12345	1 000

est exploité conformément à la norme A5.1.3 de la convention du travail maritime, 2006.

Le soussigné déclare, au nom de l'autorité compétente susmentionnée, que:

- a) les dispositions de la convention du travail maritime sont pleinement incorporées dans les prescriptions nationales visées ci-dessous;
- b) ces prescriptions nationales sont contenues dans les dispositions nationales auxquelles il est fait référence ci-dessous; des explications concernant la teneur de ces dispositions sont fournies si nécessaire;
- c) les détails de toute disposition équivalente dans l'ensemble applicable en vertu de l'article VI, paragraphes 3 et 4, sont fournis < sous la rubrique correspondante des prescriptions nationales énumérées ci-après > < dans la section prévue à cet effet ci-après > (*biffer la mention inutile*);
- d) toutes dérogations octroyées par l'autorité compétente conformément au titre 3 sont clairement indiquées dans la section prévue à cet effet ci-après; et
- e) les prescriptions relatives à une catégorie spécifique de navires prévues par la législation nationale sont également mentionnées sous la rubrique correspondante.

1. Age minimum (règle 1.1)

*Loi maritime n° 123 de 1905, telle qu'amendée («Loi»), Chapitre X; Réglementation maritime («Réglementation»), 2006, Règles 1111-1222.*

*Les âges minima sont ceux énoncés dans la convention. Le terme «nuit» s'entend de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, à moins que le ministère des Transports maritimes (le «ministère») n'en dispose autrement.*

*L'annexe A donne des exemples de travaux dangereux interdits aux personnes de moins de 18 ans. Dans le cas des navires de charge, aucune personne de moins de 18 ans ne travaille dans les zones indiquées comme dangereuses sur le plan du navire (annexé à la présente déclaration).*

2. Certificat médical (règle 1.2)

*Loi, Chapitre XI; Réglementation, Règles 1223-1233. Les certificats médicaux doivent être conformes aux prescriptions de la STCW, lorsqu'elles sont applicables; dans les autres cas, les prescriptions de la STCW sont appliquées avec les ajustements nécessaires. Les opticiens qualifiés figurant sur la liste approuvée par le ministère peuvent établir des certificats relatifs à l'acuité visuelle. Les examens médicaux répondent aux prescriptions des directives OIT/OMS mentionnées dans le principe directeur B1.2.1*

Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II

*Mesures adoptées pour assurer la conformité continue entre deux inspections*

Les mesures ci-après ont été établies par l'armateur dont le nom figure dans le certificat de travail maritime auquel est annexée la présente déclaration pour assurer la conformité permanente entre les inspections:

(Veuillez mentionner ci-dessous les mesures établies pour assurer la conformité à chacun des éléments énoncés dans la partie I)

1. Age minimum (règle 1.1) X

*La date de naissance de chaque marin est mentionnée à côté de son nom sur le rôle d'équipage. Le capitaine ou un officier agissant en son nom («l'officier compétent») vérifie le rôle au début de chaque voyage et note la date de cette vérification.*

*Chaque marin de moins de 18 ans reçoit, au moment de son engagement, une note qui lui interdit de travailler de nuit ou d'effectuer les travaux jugés dangereux énumérés dans l'annexe (voir partie I, section 1) ou tout autre travail dangereux. Cette note prescrit également au marin de consulter l'officier compétent en cas de doute en la matière. L'officier compétent conserve une copie de la note portant la signature du marin au-dessous de la mention «reçu et lu» ainsi que la date du jour de signature.*

## 2. Certificat médical (règle 1.2) X

*L'officier compétent conserve les certificats médicaux à titre strictement confidentiel, ainsi qu'une liste, élaborée sous sa responsabilité, qui indique pour chaque marin à bord: les fonctions, la date du certificat médical/des certificats médicaux en cours de validité ainsi que l'état de santé indiqué sur le certificat.*

*En cas de doute quant à l'aptitude du marin à exercer une fonction ou des fonctions particulières, l'officier compétent consulte le médecin traitant du marin ou tout autre praticien qualifié et consigne un résumé de ses conclusions, ainsi que son nom, son numéro de téléphone et la date de la consultation.*

## Amendements au code concernant les règles 2.5 et 4.2 et annexes de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)

### Adoption

Adoptés par la Commission tripartite spéciale le 11 avril 2014

### I. Amendements au code concernant la règle 2.5 – Rapatriement de la MLC, 2006 (et annexes)

#### A. Amendements relatifs à la norme A2.5

Dans le titre actuel «Norme A2.5 – Rapatriement», remplacer «A2.5» par «A2.5.1».

Après le paragraphe 9 de l'actuelle norme A2.5, ajouter le titre et le texte suivants:

#### Norme A2.5.2 – Garantie financière

1. En application de la règle 2.5, paragraphe 2, la présente norme énonce des prescriptions visant à assurer la fourniture d'un dispositif de garantie financière rapide et efficace en vue de prêter assistance aux gens de mer en cas d'abandon.

2. Aux fins de la présente norme, un marin est considéré comme ayant été abandonné lorsque, en violation des prescriptions de la présente convention ou des termes du contrat d'engagement maritime, l'armateur:

- a) ne prend pas en charge les frais de rapatriement du marin; ou
- b) a laissé le marin sans l'entretien et le soutien nécessaires; ou
- c) a par ailleurs provoqué une rupture unilatérale des liens avec le marin et notamment n'a pas versé les salaires contractuels durant une période d'au moins deux mois.

3. Chaque Membre veille à ce qu'un dispositif de garantie financière répondant aux prescriptions de la présente norme soit en place pour les navires battant son pavillon. Le dispositif de garantie financière peut prendre la forme d'un régime de sécurité sociale, d'une assurance, d'un fonds national ou d'autres dispositifs équivalents. Sa forme est déterminée par le Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

4. Le dispositif de garantie financière assure un accès direct, une couverture suffisante et une assistance financière rapide, conformément à la présente norme, pour tout marin victime d'abandon à bord d'un navire battant le pavillon du Membre.

5. Aux fins du paragraphe 2 *b*) de la présente norme, l'entretien et le soutien nécessaires des gens de mer doivent comprendre: une nourriture convenable, un logement, l'approvisionnement en eau potable, le carburant nécessaire à la survie à bord du navire et les soins médicaux nécessaires.

6. Chaque Membre exige que les navires battant son pavillon, auxquels s'appliquent les paragraphes 1 ou 2 de la règle 5.1.3, détiennent à bord un certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière délivrée par le prestataire de cette garantie. Une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Lorsque la couverture est assurée par plusieurs prestataires, le document fourni par chacun d'eux est conservé à bord.

7. Le certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière doit contenir les informations requises à l'annexe A2-I. Il doit être rédigé en anglais ou accompagné d'une traduction en anglais.

8. L'assistance fournie au titre du dispositif de garantie financière doit être accordée sans retard sur la demande formulée par le marin ou son représentant désigné, et dûment justifiée, conformément au paragraphe 2 ci-dessus.

9. Eu égard aux règles 2.2 et 2.5, l'assistance fournie au titre du dispositif de garantie financière doit être suffisante pour couvrir:

- a) les salaires en suspens et autres prestations que l'armateur doit verser au marin comme prévu dans le contrat de travail, la convention collective pertinente ou la législation de l'Etat du pavillon, le montant dû ne devant excéder quatre mois de salaire et quatre mois pour les autres prestations en suspens;
- b) toutes les dépenses raisonnables engagées par le marin, y compris les frais de rapatriement visés au paragraphe 10;
- c) les besoins essentiels du marin comprennent: une nourriture convenable, des vêtements lorsque nécessaire, un logement, l'approvisionnement en eau potable, le carburant nécessaire à la survie à bord du navire, les soins médicaux nécessaires et la prise en charge de tous autres frais ou dépenses raisonnables à partir de l'acte ou de l'omission constitutif de l'abandon jusqu'à l'arrivée du marin à son domicile.

10. Les frais de rapatriement couvrent le voyage par des moyens appropriés et rapides, normalement par avion, et comprennent la fourniture de nourriture et d'un logement au marin depuis son départ du navire jusqu'à l'arrivée à son domicile, ainsi que les soins médicaux nécessaires, le passage et le transport des effets personnels et tous autres frais ou dépenses raisonnables résultant de l'abandon.

11. La garantie financière ne peut cesser avant la fin de sa période de validité, à moins que le prestataire de la garantie financière n'ait donné un préavis d'au moins trente jours à l'autorité compétente de l'Etat du pavillon.

12. Si le prestataire de l'assurance ou d'une autre forme de garantie financière a effectué un paiement quel qu'il soit à un marin conformément à la présente norme, ce prestataire acquiert, à concurrence de la somme versée, et conformément à la législation applicable, par subrogation, transfert ou d'une autre manière, les droits dont aurait bénéficié ledit marin.

13. Aucune disposition de la présente norme ne porte atteinte au droit de recours de l'assureur ou du prestataire de la garantie financière contre un tiers.

14. Les dispositions de la présente norme n'ont pas pour objet d'être exclusives ni de porter atteinte à d'autres droits, créances ou recours destinés à indemniser les gens de mer abandonnés. La législation nationale peut prévoir que toutes sommes payables en vertu de la présente norme peuvent être déduites des sommes reçues d'autres sources et découlant de droits, créances ou recours pouvant donner lieu à indemnisation en vertu de la présente norme.

*B. Amendements relatifs au principe directeur B2.5*

A la fin de l'actuel principe directeur B2.5, ajouter le titre et le texte suivants:

*Principe directeur B2.5.3 – Garantie financière*

1. En application du paragraphe 8 de la norme A2.5.2, si la vérification de la validité de certains éléments de la demande du marin ou de son représentant désigné nécessite du temps, le marin ne devrait pas pour autant se voir privé de recevoir immédiatement l'assistance correspondant aux éléments dont la validité a été établie.

*C. Amendement relatif à l'insertion d'une nouvelle annexe*

Avant l'annexe A5-I, ajouter l'annexe suivante:

*ANNEXE A2-I*

*Preuves de la garantie financière prescrites par la règle 2.5, paragraphe 2*

Le certificat ou toute autre preuve documentaire visée au paragraphe 7 de la norme A2.5.2, doit inclure les renseignements suivants:

- a) le nom du navire;
- b) le port d'immatriculation du navire;
- c) l'indicatif d'appel du navire;
- d) le numéro OMI du navire;
- e) le nom et l'adresse du prestataire ou des prestataires de la garantie financière;
- f) les coordonnées des personnes ou de l'entité chargée de traiter les demandes d'assistance des gens de mer;
- g) le nom de l'armateur;
- h) la durée de validité de la garantie financière;
- i) une attestation du prestataire de la garantie financière selon laquelle la garantie financière satisfait aux exigences de la norme A2.5.2.

*D. Amendements relatifs aux annexes A5-I, A5-II et A5-III*

A la fin de l'annexe A5-I, ajouter l'élément suivant:

Garantie financière pour rapatriement

Dans l'annexe A5-II, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I, ajouter l'élément suivant:

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5)

Dans l'annexe A5-II, après le point 14 situé sous le titre Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II, ajouter l'élément suivant:

15. Garantie financière pour rapatriement (règle 2.5)

A la fin de l'annexe A5-III, ajouter l'élément suivant:

Garantie financière pour rapatriement



## II. Amendements au code concernant la règle 4.2 – Responsabilité de l'armateur de la MLC, 2006 (et annexes)

### A. Amendements relatifs à la norme A4.2

Dans le titre actuel «Norme A4.2 – Responsabilité des armateurs», remplacer «A4.2» par «A4.2.1».

Après le paragraphe 7 de l'actuelle norme A4.2, ajouter le texte suivant:

8. La législation nationale prévoit que le dispositif de garantie financière destiné à garantir l'indemnisation prévue au paragraphe 1 *b)* de la présente norme pour les créances contractuelles définies dans la norme A4.2.2 satisfait aux exigences minimales suivantes:

- a)* l'indemnisation contractuelle, lorsqu'elle est prévue par le contrat d'engagement maritime et sans préjudice de l'alinéa *c)* du présent paragraphe, est versée en totalité et sans retard;
- b)* aucune pression n'est exercée en vue de faire accepter une prestation inférieure au montant contractuel;
- c)* si l'incapacité de longue durée d'un marin est de nature telle qu'elle ne permet pas d'établir facilement le montant total de l'indemnité à laquelle il peut prétendre, un ou plusieurs paiements provisoires sont effectués en sa faveur pour lui éviter de se retrouver dans une situation précaire injustifiée;
- d)* conformément à la règle 4.2, paragraphe 2, le marin reçoit un paiement sans préjudice d'autres droits garantis par la loi, ce paiement pouvant toutefois être déduit par l'armateur de toute indemnité résultant de toute autre réclamation formulée par le marin à son encontre et découlant du même incident;
- e)* toute réclamation en vue d'une indemnisation contractuelle peut être présentée directement par le marin concerné, ses plus proches parents, un représentant du marin ou le bénéficiaire désigné.

9. La législation nationale dispose que les gens de mer reçoivent un préavis si la garantie financière de l'armateur doit être annulée ou résiliée.

10. La législation nationale dispose que l'autorité compétente de l'Etat du pavillon est avisée par le prestataire de la garantie financière de l'annulation ou de la résiliation de la garantie financière de l'armateur.

11. Chaque Membre exige que les navires battant son pavillon détiennent à bord un certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière délivrée par le prestataire de cette garantie. Une copie doit être affichée bien en vue à un endroit accessible aux gens de mer. Lorsque la couverture est assurée par plusieurs prestataires, le document fourni par chacun d'eux est conservé à bord.

12. La garantie financière ne peut cesser avant la fin de sa période de validité, à moins que le prestataire de la garantie financière n'ait donné un préavis d'au moins trente jours à l'autorité compétente de l'Etat du pavillon.

13. La garantie financière prévoit le paiement de toutes créances contractuelles couvertes qui se présentent durant la période de validité du document.

14. Le certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière doit contenir les informations requises à l'annexe A4-I. Il doit être rédigé en anglais ou accompagné d'une traduction en anglais.

Ajouter le titre et le texte suivants à la suite de l'actuelle norme A4.2:

#### Norme A4.2.2 – Traitement des créances contractuelles

1. Aux fins du paragraphe 8 de la norme A4.2.1, et de la présente norme, le terme «créance contractuelle» s'entend de toute créance liée au décès ou à une incapacité de longue durée des

gens de mer résultant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel, tel que prévu par la législation nationale, le contrat d'engagement maritime ou une convention collective.

2. Le dispositif de garantie financière, tel que prévu au paragraphe 1 *b)* de la norme A4.2.1, peut prendre la forme d'un régime de sécurité sociale, une assurance, un fonds ou de tout autre dispositif équivalent. Sa forme est déterminée par le Membre après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées.

3. La législation nationale garantit que des dispositions efficaces sont prises pour recevoir, traiter et régler en toute impartialité les demandes d'indemnisation pour des créances contractuelles, telles que visées au paragraphe 8 de la norme A4.2.1 au moyen de procédures rapides et équitables.

#### *B. Amendements relatifs au principe directeur B4.2*

Dans le titre actuel «Principe directeur B4.2 – Responsabilité de l'armateur», remplacer «B4.2» par «B4.2.1».

Au paragraphe 1 de l'actuel principe directeur B4.2, remplacer «norme A4.2» par «norme A4.2.1».

Après le paragraphe 3 du principe directeur B4.2 actuel, ajouter le titre et le texte suivants:

#### Principe directeur B4.2.2 – Traitement des créances contractuelles

1. La législation nationale devrait prévoir que les parties au paiement d'une créance contractuelle pourront utiliser le modèle de reçu et de décharge figurant dans l'annexe B4-I.

#### *C. Amendements relatifs à l'insertion de nouvelles annexes*

Après l'annexe A2-I, ajouter l'annexe suivante:

#### ANNEXE A4-I

#### Preuves de la garantie financière prévue à la règle 4.2

Le certificat ou toute autre preuve documentaire de la garantie financière prescrit au paragraphe 14 de la norme A4.2.1 doit inclure les informations suivantes:

- a)* le nom du navire;
- b)* le port d'immatriculation du navire;
- c)* l'indicatif d'appel du navire;
- d)* le numéro OMI du navire;
- e)* le nom et l'adresse du prestataire ou des prestataires de la garantie financière;
- f)* les coordonnées des personnes ou de l'entité chargée de traiter les créances contractuelles des gens de mer;
- g)* le nom de l'armateur;
- h)* la durée de validité de la garantie financière;
- i)* une attestation du prestataire de la garantie financière selon laquelle la garantie financière satisfait aux exigences de la norme A4.2.1.

Après l'annexe A4-I, ajouter l'annexe suivante:

ANNEXE B4-I  
Modèle de reçu et de décharge  
visé au principe directeur B4.2.2

Navire (nom, port d'immatriculation et numéro OMI): .....

Incident (date et lieu): .....

Marin/héritier du marin et/ou personne à charge: .....

Armateur: .....

Je soussigné, [nom du marin] [nom de l'héritier du marin et/ou de la personne à charge]\*, accuse réception par la présente de la somme de [montant et devise] en acquittement de l'obligation de l'armateur de payer une indemnisation contractuelle pour lésions corporelles et/ou mort en vertu des clauses de [mon engagement] [de l'engagement du marin]\* et dégage l'armateur de ses obligations en vertu desdites clauses.

Le paiement est effectué sans reconnaissance de responsabilité à l'égard de créances éventuelles et est accepté sans préjudice de [mon droit][du droit du marin/de l'héritier légal du marin et/ou de la personne à charge]\* de faire valoir en justice toute créance pour négligence ou faute, ou violation d'une obligation légale, ou tout autre droit à réparation pouvant être invoqué et découlant de l'incident susmentionné.

Date: .....

Marin/héritier du marin et/ou personne à charge: .....

Signature: .....

*Accusés de réception:*

Armateur/représentant de l'armateur: .....

Signature: .....

Prestataire de la garantie financière:

Signature: .....

*D. Amendements relatifs aux annexes A5-I, A5-II et A5-III*

A la fin de l'annexe A5-I, ajouter l'élément suivant:

Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur

Dans l'annexe A5-II, ajouter comme dernier point de la Déclaration de conformité du travail maritime – Partie I, l'élément suivant:

16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

Dans l'annexe A5-II, ajouter comme dernier point de la Déclaration de conformité du travail maritime – Partie II, l'élément suivant:

16. Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur (règle 4.2)

A la fin de l'annexe A5-III, ajouter l'élément suivant:

Garantie financière relative à la responsabilité de l'armateur

\* Rayer la mention inutile.

## Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	9 février 2005	Genève, 91 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 2003)	28

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 2003, en sa quatre-vingt-onzième session;  
Consciente de la menace persistante pour la sécurité des passagers et des équipages et pour  
la sûreté des navires, pour l'intérêt national des Etats et pour les personnes;  
Consciente également du mandat fondamental de l'Organisation, qui est de promouvoir  
des conditions de travail décentes;  
Considérant que, compte tenu du caractère mondial de l'industrie maritime, les gens de  
mer ont besoin d'une protection spéciale;  
Reconnaissant les principes consacrés dans la convention sur les pièces d'identité des gens  
de mer, 1958, concernant la facilitation de l'entrée des gens de mer sur le territoire des  
Membres aux fins d'une permission à terre, d'un transit, d'un embarquement sur un  
autre navire ou d'un rapatriement;  
Notant la Convention de l'Organisation maritime internationale visant à faciliter le trafic  
maritime international, 1965, telle qu'amendée, en particulier les normes 3.44 et 3.45;  
Notant en outre que la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies A/RES/57/219  
relative à la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte  
antiterroriste affirme que les Etats doivent faire en sorte que toute mesure prise pour  
combattre le terrorisme soit conforme à leurs obligations en droit international, respec-  
tant en particulier les normes internationales relatives aux droits de l'homme et aux  
droits des réfugiés, et le droit international humanitaire;  
Consciente que les gens de mer travaillent et vivent sur des navires se livrant au commerce  
international et que l'accès aux facilités à terre et la permission à terre sont des éléments  
essentiels au bien-être général des gens de mer et, partant, à la réalisation d'une naviga-  
tion plus sûre et d'océans plus propres;  
Consciente aussi que descendre à terre est essentiel pour embarquer sur un navire ou le  
quitter après la période de service convenue;  
Notant les amendements à la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la  
vie en mer, telle que modifiée, concernant les mesures spéciales tendant à améliorer la  
sûreté et la sécurité maritimes, qui ont été adoptés par la Conférence diplomatique de  
l'Organisation maritime internationale le 12 décembre 2002;  
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à un système plus sûr d'iden-  
tification des gens de mer, 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 internatio-  
nale révisant la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958,  
adopte, ce dix-neuvième jour de juin deux mille trois, la convention ci-après, qui sera dénommée  
Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003.

## Champ d'application

### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, le terme marin ou gens de mer désigne toute personne qui est employée ou engagée ou qui travaille, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire, autre qu'un navire de guerre, normalement affecté à la navigation maritime.

2. En cas de doute quant à la question de savoir si certaines catégories de personnes doivent être considérées comme gens de mer aux fins de la présente convention, cette question sera tranchée, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux dispositions de la présente convention par l'autorité compétente de l'Etat dont ces personnes sont ressortissantes ou résidentes permanentes.

3. Après consultation des organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, l'autorité compétente peut appliquer les dispositions de la présente convention à la pêche maritime commerciale.

## Délivrance de pièces d'identité des gens de mer

### *Article 2*

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit délivrer à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin qui en fait la demande une pièce d'identité des gens de mer conforme aux dispositions de l'article 3 de la convention.

2. A moins qu'il n'en soit autrement décidé par la présente convention, la délivrance de pièces d'identité des gens de mer peut être soumise aux mêmes conditions que celles prévues par la législation nationale pour la délivrance de titres de voyage.

3. Tout Membre peut également délivrer les pièces d'identité mentionnées au paragraphe 1 aux gens de mer qui bénéficient du statut de résident permanent sur son territoire. Les résidents permanents devront toujours voyager en se conformant aux dispositions du paragraphe 7 de l'article 6.

4. Chaque Membre doit s'assurer que les pièces d'identité des gens de mer sont délivrées sans retard injustifié.

5. Les gens de mer ont le droit d'exercer un recours administratif en cas de rejet de leur demande.

6. La présente convention ne portera pas atteinte aux obligations de chaque Membre en vertu des dispositions internationales relatives aux réfugiés et aux apatrides.

## Teneur et forme

### *Article 3*

1. La pièce d'identité des gens de mer relevant de la présente convention devra être conforme dans sa teneur au modèle présenté à l'annexe I de ladite convention. La forme de cette pièce d'identité et les matières dont elle est faite devront correspondre aux normes générales indiquées dans le modèle qui est fondé sur les critères établis ci-après. Sous réserve que tout amendement apporté corresponde aux paragraphes suivants, l'annexe I pourra être modifiée selon les besoins, notamment pour tenir compte de l'évolution technologique, conformément à l'article 8 ci-après. La décision d'adopter un amendement devra indiquer la date à laquelle il entrera en vigueur, en tenant compte de la nécessité de laisser aux Membres un temps suffisant pour effectuer toute révision nécessaire de leurs pièces d'identité et procédures nationales relatives aux gens de mer.

2. La pièce d'identité des gens de mer sera d'un modèle simple, sera établie dans une matière résistante, compte tenu en particulier des conditions qui peuvent régner en mer, et sera lisible par machine. Les matériels utilisés devront:

- a) empêcher autant que possible les altérations ou les falsifications et permettre de discerner aisément les modifications;
- b) être facilement accessibles à tout gouvernement, au coût le plus bas compatible avec la fiabilité requise pour atteindre l'objectif énoncé à l'alinéa a) ci-dessus.

3. Les Membres devront tenir compte de toute directive élaborée par l'Organisation internationale du Travail sur les normes techniques à utiliser pour faciliter l'application d'une norme internationale commune.

4. La pièce d'identité des gens de mer ne devra pas être plus grande qu'un passeport ordinaire.

5. La pièce d'identité des gens de mer devra comprendre le nom de l'autorité qui la délivre, ainsi que des indications permettant de prendre contact rapidement avec cette autorité, la date et le lieu de la délivrance du document et les mentions suivantes:

- a) le présent document constitue une pièce d'identité des gens de mer aux fins de la convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, de l'Organisation internationale du Travail;
- b) le présent document est un document autonome et n'est pas un passeport.

6. La durée maximale de validité d'une pièce d'identité des gens de mer sera établie conformément à la législation nationale de l'Etat qui la délivre et n'excédera en aucun cas dix années sous réserve d'un renouvellement après les cinq premières années.

7. Les données concernant le titulaire de la pièce d'identité des gens de mer se limiteront aux points suivants:

- a) nom en entier (nom de famille et prénoms, s'il y a lieu);
- b) sexe;
- c) date et lieu de naissance;
- d) nationalité;
- e) tout signe physique particulier susceptible de faciliter l'identification;
- f) photographie numérique ou originale; et
- g) signature.

8. Nonobstant le paragraphe 7 ci-dessus, un modèle ou d'autres représentations de la biométrie du titulaire qui répondent à la spécification de l'annexe I seront également exigés en vue de leur inclusion dans les pièces d'identité des gens de mer, pourvu que les conditions préalables suivantes soient remplies:

- a) les données biométriques peuvent être recueillies sans aucune intrusion dans la vie privée des intéressés, sans désagrément pour eux, sans risque pour leur santé et sans atteinte à leur dignité;
- b) les données biométriques sont visibles sur la pièce d'identité et ne peuvent être reproduites à partir du modèle ou d'autres représentations;
- c) le matériel nécessaire au recueil et à la vérification des données biométriques est facile à utiliser et est généralement accessible aux gouvernements à faible coût;
- d) le matériel nécessaire à la vérification des données biométriques peut être utilisé de manière commode et fiable dans les ports et dans les autres lieux, y compris les navires, où les autorités compétentes effectuent normalement le contrôle de l'identité;
- e) le système, y compris les matériels, les technologies et les procédures, dans lequel les données biométriques sont utilisées permet d'obtenir des résultats uniformes et fiables en matière d'authentification d'identité.

9. Toutes les données concernant le marin enregistrées sur la pièce d'identité sont visibles. Les gens de mer disposeront d'un accès facile à des équipements leur permettant d'examiner toute donnée les concernant qui ne peut faire l'objet d'un examen visuel. Cet accès sera donné par l'autorité qui délivre la pièce d'identité ou en son nom.

10. La teneur et la forme de la pièce d'identité des gens de mer doivent tenir compte des normes internationales pertinentes mentionnées à l'annexe I.

### **Base de données électronique nationale**

#### *Article 4*

1. Chaque Membre fera en sorte qu'un enregistrement de chaque pièce d'identité des gens de mer, délivrée, suspendue ou retirée par lui, soit conservé dans une base de données électronique. Les mesures nécessaires sont prises pour protéger cette base de données contre toute intervention et tout accès non autorisé.

2. Les informations contenues dans l'enregistrement se limitent aux indications essentielles aux fins de la vérification de la pièce d'identité des gens de mer ou du statut d'un marin, tout en respectant le droit à la vie privée des gens de mer et en satisfaisant à toutes les dispositions applicables en matière de protection des données. Ces indications sont énumérées à l'annexe II à la présente convention, qui peut être modifiée selon les modalités énoncées à l'article 8 ci-après, en tenant compte de la nécessité de laisser aux Membres suffisamment de temps pour effectuer toute révision nécessaire de leurs systèmes nationaux de bases de données.

3. Chaque Membre mettra en place des procédures permettant à tout marin auquel il a délivré une pièce d'identité des gens de mer d'examiner et de vérifier gratuitement la validité des données le concernant qui figurent dans la base de données ou qui y sont archivées et d'apporter les corrections nécessaires, le cas échéant.

4. Chaque Membre désignera un centre permanent pour répondre aux demandes en provenance des services de l'immigration ou autres autorités compétentes de tous les Membres de l'Organisation et concernant l'authenticité et la validité de la pièce d'identité délivrée par son autorité. Les renseignements relatifs au centre permanent doivent être communiqués au Bureau international du Travail qui tient à jour une liste communiquée à tous les Membres de l'Organisation.

5. Les indications mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus sont accessibles immédiatement et en permanence aux services de l'immigration ou autres autorités compétentes des Membres de l'Organisation, soit électroniquement, soit par l'intermédiaire du centre permanent mentionné au paragraphe 4 ci-dessus.

6. Aux fins de la présente convention, des restrictions appropriées sont établies afin d'assurer que des données, en particulier photographiques, ne puissent être échangées à moins qu'un mécanisme soit mis en place pour assurer que les normes applicables de protection des données et de la vie privée soient respectées.

7. Les Membres doivent faire en sorte que les données personnelles saisies dans la base de données électronique ne soient pas utilisées à d'autres fins que celles de vérifier les pièces d'identité des gens de mer.

### **Contrôle de qualité et évaluations**

#### *Article 5*

1. Les prescriptions minimales concernant les procédés et procédures relatifs à la délivrance des pièces d'identité des gens de mer, y compris les procédures de contrôle de la qualité, sont exposées à l'annexe III à la présente convention. Les prescriptions minimales prévoient les résultats obligatoires que chaque Membre doit obtenir dans le cadre de la gestion de son système de délivrance de ces pièces.

2. Des procédés et procédures doivent être mis en place pour garantir la sécurité nécessaire:
- a) à la production et à la délivrance des pièces d'identité vierges;
  - b) à la garde et à la manipulation des pièces d'identité vierges et remplies, et à la responsabilité pour ces pièces;
  - c) au traitement des demandes, à la transformation de pièces d'identité vierges en pièces d'identité personnalisées par l'autorité et le service responsables de leur établissement et à leur remise au marin;
  - d) à l'exploitation et à l'actualisation de la base de données;
  - e) au contrôle de la qualité des procédures et aux évaluations périodiques.

3. Sous réserve du paragraphe 2 ci-dessus, l'annexe III peut être modifiée conformément aux dispositions de l'article 8, compte tenu de la nécessité de donner aux Membres suffisamment de temps pour apporter toute révision nécessaire aux procédés et procédures.

4. Chaque Membre doit effectuer au moins tous les cinq ans une évaluation indépendante du fonctionnement de son système de délivrance des pièces d'identité des gens de mer, y compris des procédures de contrôle de qualité. Les rapports de ces évaluations, sous réserve de la suppression de tout élément confidentiel, doivent être communiqués au Directeur général du Bureau international du Travail, et une copie doit être adressée aux organisations représentatives des armateurs et des gens de mer dans l'Etat Membre concerné. Ces prescriptions en matière d'établissement des rapports ne doivent pas porter préjudice aux obligations incombant aux Membres aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

5. Le Bureau international du Travail doit mettre ces rapports d'évaluation à la disposition des Membres. Toute divulgation, autre que celles autorisées par la présente convention, exige le consentement du Membre qui a établi le rapport.

6. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, agissant sur la base de toutes les informations pertinentes conformément aux dispositions qu'il a prises, doit approuver la liste des Membres qui satisfont pleinement aux prescriptions minimales dont il est question au paragraphe 1 ci-dessus.

7. La liste doit être mise à tout moment à la disposition des Membres de l'Organisation et actualisée à mesure que des informations appropriées sont reçues. En particulier, les Membres doivent être avisés rapidement lorsque l'ajout sur la liste de tout autre Membre est contesté pour des motifs sérieux au titre des procédures mentionnées au paragraphe 8.

8. Conformément aux procédures établies par le Conseil d'administration, des dispositions doivent être prises pour que les Membres qui ont été exclus de la liste ou pourraient l'être et les gouvernements concernés des Membres ayant ratifié la convention ainsi que les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer fassent connaître leur point de vue au Conseil d'administration, conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus et pour que tout différend soit réglé en temps utile de manière équitable et impartiale.

9. La reconnaissance des pièces d'identité des gens de mer délivrées par un Membre dépend du respect par celui-ci des prescriptions minimales mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus.

### **Facilitation de la permission de descendre à terre, du transit et du transfert des gens de mer**

#### *Article 6*

1. Tout marin titulaire d'une pièce d'identité des gens de mer valable délivrée conformément aux dispositions de la présente convention par un Membre pour lequel la convention est en vigueur doit être reconnu comme un marin au sens de la convention, à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de mettre en doute l'authenticité de la pièce d'identité du marin.



2. La vérification et toutes enquêtes et formalités connexes nécessaires pour s'assurer que le marin pour lequel l'entrée est sollicitée en vertu des paragraphes 3 à 6 ou des paragraphes 7 à 9 ci-dessous est le titulaire d'une pièce d'identité des gens de mer délivrée conformément aux prescriptions de la présente convention ne devront rien coûter aux gens de mer ou aux armateurs.

#### *Permission de descendre à terre*

3. La vérification et toutes enquêtes et formalités connexes mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus doivent être effectuées aussi rapidement que possible sous réserve que l'avis de l'arrivée du titulaire ait été reçu préalablement dans un délai raisonnable par les autorités compétentes. L'avis de l'arrivée du titulaire doit comporter les indications mentionnées à la section 1 de l'annexe II.

4. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit autoriser, aussi rapidement que possible et à moins qu'il existe des raisons manifestes de douter de l'authenticité de la pièce d'identité des gens de mer, l'entrée sur son territoire à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, lorsque l'entrée est sollicitée pour une permission à terre de durée temporaire pendant l'escale du navire.

5. Cette entrée est autorisée sous réserve que les formalités à l'arrivée du navire aient été remplies et que les autorités compétentes n'aient aucune raison de refuser la permission de descendre à terre pour des motifs de santé, de sécurité ou d'ordre publics, ou de sûreté nationale.

6. Les gens de mer ne sont pas tenus d'être en possession d'un visa pour être autorisés à descendre à terre. Tout Membre qui n'est pas en mesure de respecter pleinement cette prescription doit veiller à ce que la législation ou la pratique applicable prévoit des dispositions dans l'ensemble équivalentes.

#### *Transit et transfert*

7. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit également autoriser, aussi rapidement que possible, l'entrée sur son territoire à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, assortie d'un passeport, lorsque cette entrée est sollicitée pour:

- a) embarquer à bord de son navire ou être transféré sur un autre navire;
- b) passer en transit afin de rejoindre son navire dans un autre pays ou afin d'être rapatrié ou pour toute autre fin approuvée par les autorités du Membre intéressé.

8. Cette entrée est autorisée à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de mettre en doute l'authenticité de la pièce d'identité des gens de mer, sous réserve que les autorités compétentes n'aient aucune raison de refuser cette entrée pour des motifs de santé, de sécurité ou d'ordre publics, ou de sûreté nationale.

9. Avant d'autoriser l'entrée sur son territoire pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 7 ci-dessus, tout Membre pourra exiger une preuve satisfaisante, y compris une preuve écrite de l'intention du marin et de sa capacité à la réaliser. Le Membre pourra également limiter le séjour du marin à une durée considérée comme raisonnable eu égard à l'objectif ci-dessus.

### **Possession continue et retrait**

#### *Article 7*

1. La pièce d'identité des gens de mer reste en possession du marin en permanence, sauf lorsqu'elle est sous la garde du capitaine du navire intéressé, avec l'accord écrit du marin.

2. La pièce d'identité des gens de mer est rapidement retirée par l'Etat qui l'a délivrée s'il est avéré que le marin ne répond plus aux conditions de délivrance fixées par la présente convention. Les procédures de suspension ou de retrait des documents d'identité des gens de mer doivent être élaborées en consultation avec des organisations représentatives d'armateurs et de gens de mer et comprendre des voies de recours administratif.

## Amendement aux annexes

### *Article 8*

1. Sous réserve des dispositions pertinentes de la présente convention, la Conférence internationale du Travail, agissant conformément aux avis d'un organe maritime tripartite de l'Organisation internationale du Travail dûment constitué, peut amender les annexes de la convention. Une majorité des deux tiers des voix des délégués présents à la Conférence est requise comprenant au moins la moitié des Membres de l'Organisation ayant ratifié cette convention.

2. Chaque Membre qui a ratifié la convention peut adresser au Directeur général, dans un délai de six mois suivant l'adoption de l'amendement, une notification précisant que cet amendement n'entrera pas en vigueur à son égard ou n'entrera en vigueur qu'ultérieurement, à la suite d'une nouvelle notification.

## Disposition transitoire

### *Article 9*

Tout Membre partie à la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, qui prend des mesures, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, en vue de ratifier la présente convention, peut notifier au Directeur général son intention d'appliquer ladite convention à titre provisoire. Une pièce d'identité des gens de mer délivrée par ce Membre sera traitée, aux fins de la présente convention, comme une pièce d'identité des gens de mer délivrée conformément à cette convention, à condition que les dispositions des articles 2 à 5 de la présente convention soient respectées et que le Membre intéressé accepte les pièces d'identité des gens de mer délivrées conformément à ladite convention.

## Dispositions finales

### *Article 10*

La présente convention révisé la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958.

## ANNEXE I

### Modèle pour la pièce d'identité des gens de mer

La pièce d'identité des gens de mer, dont la forme et la teneur sont exposées ci-après, sera faite de matières de bonne qualité qui, si cela est possible, en tenant compte de considérations telles que le coût, ne sont pas facilement accessibles au public. Le document ne doit pas comprendre plus d'espace que nécessaire pour contenir les renseignements prévus par la convention.

Il doit contenir le nom de l'Etat qui délivre la pièce d'identité et la déclaration suivante:

«Le présent document est une pièce d'identité des gens de mer aux fins de la convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, de l'Organisation internationale du Travail. Le présent document est un document autonome et n'est pas un passeport.»

Les pages de renseignements indiqués en **caractères gras** ci-après seront protégées par un laminat ou une couche de laque, ou par l'application d'une technologie d'image ou d'un support matériel qui garantit une résistance équivalente à la substitution du portrait ou d'autres données biographiques. Les matières utilisées, les dimensions et l'emplacement des données répondront aux spécifications de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) précisées dans la partie 3 du document 9303 (deuxième édition, 2002) ou dans la partie 1 du document 9303 (cinquième édition, 2003).

*Les autres caractéristiques relatives à la sécurité doivent inclure au moins une des caractéristiques suivantes:*

Filigranes, marques de sécurité sensibles à la lumière ultraviolette, encres spéciales, motifs spéciaux en couleur, images perforées, hologrammes, gravure au laser, micro- impression et plastification à chaud.

*Les données inscrites sur les pages de renseignements de la pièce d'identité*

**I. Autorité qui a délivré la pièce d'identité:**

**II. Numéro(s) de téléphone, adresse électronique et site Internet de l'autorité:**

**III. Date et lieu de délivrance:**

### Photographie numérique ou originale du marin

**a) Nom en entier du marin:**

**b) Sexe:**

**c) Date et lieu de naissance:**

**d) Nationalité:**

**e) Tout signe physique particulier susceptible de faciliter l'identification:**

**f) Signature du porteur:**

**g) Date d'expiration:**

**h) Type et désignation du document:**

**i) Numéro unique du document:**

**j) Numéro d'identification personnel (facultatif):**

**k) Modèle biométrique correspondant à une empreinte digitale traduite sous forme de chiffres dans un code-barres répondant à une norme à déterminer:**

**l) Zone lisible à la machine conforme aux spécifications de l'OACI contenues dans le document 9303 cité ci-dessus.**

**IV. Sceau ou timbre officiel de l'autorité qui a délivré la pièce d'identité.**

#### *Explication des données*

Les rubriques ci-dessus peuvent être traduites dans la ou les langues de l'Etat qui délivre la pièce d'identité des gens de mer. Si la langue nationale est autre que l'anglais, le français ou l'espagnol, les rubriques doivent figurer également dans une de ces langues.

Les caractères latins doivent être utilisés pour toute inscription dans ce document.

*Les renseignements mentionnés ci-dessus auront les caractéristiques suivantes:*

**I. Autorité qui a délivré la pièce d'identité:** code ISO pour l'Etat qui a délivré la pièce d'identité des gens de mer, nom et adresse complète de l'administration émettrice ainsi que nom et titre de la personne autorisant la délivrance.

**II. Le numéro de téléphone, l'adresse électronique et le site Internet doivent correspondre aux liens avec le centre permanent auquel fait référence la convention.**

**III. Date et lieu de délivrance – la date sera écrite en deux chiffres arabes dans l'ordre suivant: jour/mois/année (par exemple 31/12/03); le lieu sera inscrit de la même manière que sur le passeport national.**

### Taille de la photographie répondant aux spécifications du document 9303 de l'OACI

**a) Nom en entier du marin:** s'il y a lieu, le nom de famille sera inscrit en premier, suivi des autres noms du marin;

- b) sexe: préciser «M» pour masculin et «F» pour féminin;
- c) date et lieu de naissance: la date sera inscrite en deux chiffres arabes dans l'ordre indiqué (jour/mois/année); le lieu sera inscrit de la même manière que sur le passeport national;
- d) déclaration de la nationalité: indiquer la nationalité;
- e) signes physiques particuliers: toute caractéristique physique apparente facilitant l'identification;
- f) signature du porteur;
- g) date d'expiration: en deux chiffres arabes dans l'ordre indiqué – jour/mois/année;
- h) type ou désignation du document: un code composé des lettres majuscules écrites en caractères latins (S);
- i) numéro unique du document: code du pays (voir I ci-dessus), suivi pour chaque livret d'un numéro d'inventaire alphanumérique de neuf caractères au maximum;
- j) numéro d'identification personnel: numéro d'identification facultatif du marin, comportant 14 caractères alphanumériques au plus;
- k) modèle biométrique: une spécification précise sera mise au point;
- l) zone lisible à la machine selon les spécifications contenues dans le document 9303 de l'OACI cité ci-dessus.

## ANNEXE II Base de données électronique

Les renseignements à fournir pour chaque enregistrement dans la base de données électronique que tout Membre doit tenir à jour conformément aux paragraphes 1, 2, 6 et 7 de l'article 4 de la présente convention doivent se limiter aux éléments suivants:

### *Section 1*

1. Autorité de délivrance indiquée sur la pièce d'identité.
2. Nom en entier du marin tel qu'inscrit sur la pièce d'identité.
3. Numéro unique du document.
4. Date d'expiration, de suspension ou de retrait de la pièce d'identité.

### *Section 2*

5. Modèle biométrique figurant sur la pièce d'identité.
6. Photographie.
7. Précisions sur toutes les demandes de renseignements effectuées sur les pièces d'identité des gens de mer.

## ANNEXE III Prescriptions et procédures et pratiques recommandées concernant la délivrance des pièces d'identité des gens de mer

La présente annexe expose les prescriptions minimales concernant les procédures qui doivent être adoptées par chaque Membre, conformément à l'article 5 de la présente convention, pour la délivrance de pièces d'identité des gens de mer (ci-après appelées «PIM»), y compris les procédures de contrôle de qualité.

La Partie A donne la liste des résultats obligatoires que chaque Membre doit obtenir au minimum après la mise en place d'un système de délivrance des PIM.

La Partie B recommande les procédures et les pratiques permettant d'atteindre ces résultats. Les Membres doivent en tenir pleinement compte, mais elle n'est pas obligatoire.

## Partie A. Résultats obligatoires

### 1. Fabrication et livraison des PIM vierges

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à la fabrication et à la livraison de PIM vierges, notamment les éléments suivants:

- a) toutes les PIM vierges sont de qualité uniforme et satisfont aux spécifications du point de vue de la teneur et de la forme précisées dans l'annexe I;
- b) les matières utilisées pour la fabrication des pièces sont protégées et contrôlées;
- c) les PIM vierges sont protégées, contrôlées, identifiées et leur statut est suivi tout au long des processus de fabrication et de livraison;
- d) les fabricants disposent des moyens de remplir correctement leurs obligations en rapport avec la fabrication et la livraison des PIM vierges;
- e) le transport des PIM vierges du fabricant à l'autorité chargée de délivrer les pièces est sécurisé.

### 2. Garde et manipulation des PIM vierges ou remplies, et responsabilité de ces pièces

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à la garde et à la manipulation des PIM vierges ou remplies ainsi qu'à la responsabilité de ces pièces, notamment les éléments suivants:

- a) la garde et la manipulation des PIM vierges ou remplies sont contrôlées par l'autorité chargée de les délivrer;
- b) les PIM vierges, remplies ou annulées, notamment celles qui servent de spécimens, sont protégées, contrôlées, identifiées et leur statut est suivi;
- c) le personnel associé à ce procédé remplit les critères de fiabilité, d'honnêteté et de loyauté qu'exige leur emploi et il reçoit une formation appropriée;
- d) la répartition des responsabilités entre les fonctionnaires habilités a pour objet d'empêcher la délivrance de PIM non autorisées.

### 3. Traitement des demandes; suspension ou retrait des PIM; procédures de recours

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire au traitement des demandes, à l'établissement à partir de PIM vierges de PIM personnalisées par l'autorité et l'unité en charge de les établir, et à leur remise, notamment:

- a) des procédés de vérification et d'approbation garantissant que, lors de la première demande ou du renouvellement, les pièces sont délivrées uniquement sur la base des éléments suivants:
  - i) demandes contenant toutes les informations requises à l'annexe I;
  - ii) preuve d'identité du requérant conformément aux lois et pratiques de l'Etat qui délivre la pièce;
  - iii) preuve de la nationalité ou de la résidence permanente;
  - iv) preuve que le requérant est un marin au sens de l'article 1;
  - v) garantie qu'une seule PIM est délivrée aux requérants, en particulier à ceux qui ont plusieurs nationalités ou un statut de résident permanent;
  - vi) vérification que le requérant ne constitue pas une menace pour la sûreté, en respectant dûment les droits et les libertés fondamentaux énoncés dans les instruments internationaux;
- b) le procédé assure que:
  - i) les renseignements correspondant à chaque point de l'annexe II sont saisis dans la base de données au moment où est délivrée la PIM;
  - ii) les données, la photographie, la signature et les caractéristiques biométriques du requérant correspondent à celui-ci;
  - iii) les données, la photographie, la signature et les caractéristiques biométriques du requérant se rapportent à la demande de pièce tout au long du traitement, de la délivrance et de la remise de la PIM;
- c) lorsqu'une PIM est suspendue ou retirée, des mesures doivent être prises rapidement pour actualiser la base de données;

- d)* un système de prolongation ou de renouvellement est mis en place pour répondre aux situations où le marin a besoin d'une prolongation ou d'un renouvellement de sa PIM ou aux situations de perte de PIM;
- e)* les circonstances dans lesquelles une PIM peut être suspendue ou retirée sont déterminées en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer;
- f)* des procédures de recours efficaces et transparentes sont mises en place.

#### 4. Exploitation, sécurisation et actualisation de la base de données

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à l'exploitation et à l'actualisation de la base de données, notamment les éléments suivants:

- a)* la base de données est à l'abri de toute altération et de tout accès non autorisé;
- b)* les données sont à jour, protégées contre toute perte d'informations, et peuvent être consultées à tout moment par l'intermédiaire du centre permanent;
- c)* les bases de données ne sont pas ajoutées à d'autres bases de données, ni copiées, reliées ou encore reproduites; les renseignements contenus dans la base de données ne sont pas utilisés à des fins autres que l'authentification de l'identité du marin;
- d)* les droits de la personne sont respectés, notamment:
  - i)* le droit au respect de la vie privée lors de la collecte, du stockage, de la manipulation et de la communication des données;
  - ii)* le droit d'accès aux données la concernant et à faire corriger en temps utile toute erreur.

#### 5. Contrôle de la qualité des procédures et évaluations périodiques

- a)* Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à travers le contrôle de la qualité des procédures et des évaluations périodiques, notamment la surveillance des procédés pour garantir que les normes de performance sont satisfaites en ce qui concerne:
  - i)* la fabrication et la livraison des PIM vierges;
  - ii)* la garde et la manipulation des PIM vierges, annulées et personnalisées et la responsabilité de ces pièces;
  - iii)* le traitement des demandes, l'établissement à partir de PIM vierges de PIM personnalisées par l'autorité et l'unité en charge de les établir et de les remettre;
  - iv)* l'exploitation, la sécurisation et l'actualisation de la base de données;
- b)* des contrôles sont effectués périodiquement pour vérifier la fiabilité du système de délivrance et des procédures, ainsi que leur conformité aux prescriptions de la présente convention;
- c)* des procédures sont mises en place pour protéger la confidentialité des données figurant dans les rapports d'évaluation périodique envoyés par d'autres Membres ayant ratifié la présente convention.

## Partie B. Procédures et pratiques recommandées

### 1. Fabrication et livraison de PIM vierges

- 1.1. Par souci de la sécurité et de l'uniformité des PIM, l'autorité compétente devrait choisir une source efficace pour la fabrication des pièces vierges qui seront délivrées par le Membre concerné.
- 1.2. Si les pièces vierges sont fabriquées dans les locaux de l'autorité chargée de délivrer les PIM, les dispositions de la section 2.2. ci-après s'appliquent.
- 1.3. Si une entreprise extérieure est choisie, l'autorité compétente devrait:
  - 1.3.1. vérifier que cette entreprise présente toutes les garanties d'intégrité, de stabilité financière et de fiabilité;
  - 1.3.2. exiger de l'entreprise de désigner tous les salariés qui participeront à la production des pièces vierges;

- 1.3.3. exiger de l'entreprise de lui fournir la preuve de l'existence dans ses locaux de systèmes adéquats garantissant la fiabilité, l'honnêteté et la loyauté des salariés désignés, et de l'assurer qu'elle offre à chacun d'entre eux des moyens de subsistance adéquats ainsi qu'une sécurité d'emploi appropriée;
- 1.3.4. conclure un contrat écrit avec l'entreprise qui, sans préjudice des responsabilités propres à l'autorité en ce qui concerne les PIM, devrait en particulier établir les spécifications et instructions mentionnées à la section 1.5 ci-dessous et exiger de l'entreprise:
  - 1.3.4.1. de veiller à ce que seuls les salariés désignés, tenus à une stricte obligation de confidentialité, participent à la fabrication des pièces vierges;
  - 1.3.4.2. de prendre toutes mesures de sécurité nécessaires pour le transport des pièces vierges, depuis ses locaux jusqu'aux locaux de l'autorité qui délivre les PIM. Cette autorité ne peut être déchargée de sa responsabilité au motif qu'elle n'a pas été négligente dans ce domaine;
  - 1.3.4.3. d'accompagner chaque envoi d'un relevé précis de son contenu; ce relevé devrait spécifier en particulier les numéros de référence des PIM de chaque lot;
- 1.3.5. veiller à ce que le contrat comporte une clause prévoyant de poursuivre son exécution au cas où l'entrepreneur retenu ne pourrait la mener à bien;
- 1.3.6. vérifier, avant la signature du contrat, que l'entreprise a les moyens d'honorer comme il convient toutes les obligations ci-dessus.
- 1.4. Si les pièces vierges sont fournies par une autorité ou une entreprise située hors du territoire de l'Etat Membre, l'autorité compétente de celui-ci peut mandater une autorité appropriée du pays étranger pour qu'elle s'assure que les prescriptions recommandées dans la présente section soient respectées.
- 1.5. L'autorité compétente devrait notamment:
  - 1.5.1. établir des spécifications détaillées pour toutes les matières à utiliser pour la fabrication des pièces vierges; ces matières devraient être conformes aux spécifications générales indiquées à l'annexe I de la convention;
  - 1.5.2. établir des spécifications précises concernant la forme et le contenu des pièces vierges, tel qu'indiqué à l'annexe I;
  - 1.5.3. veiller à ce que les spécifications assurent l'uniformité de l'impression des pièces vierges si différentes imprimantes sont utilisées par la suite pour l'impression;
  - 1.5.4. donner des instructions claires pour la production d'un numéro unique de document à imprimer sur chaque pièce vierge de manière séquentielle, conformément à l'annexe I;
  - 1.5.5. établir des spécifications précises régissant la garde de toutes les matières durant le processus de fabrication.
2. Garde et manipulation des PIM vierges ou remplies, et responsabilité à l'égard de ces pièces
  - 2.1. Toutes les opérations relatives au processus de délivrance (notamment la garde des pièces vierges, des pièces annulées ou des pièces remplies, des matières et matériels utilisés pour les remplir, le traitement des demandes, la délivrance des PIM, le maintien et la sécurité des bases de données) devraient être effectuées sous le contrôle direct de l'autorité qui délivre les PIM.
  - 2.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait procéder à une évaluation de tous les fonctionnaires participant au processus de délivrance en établissant, pour chacun d'entre eux, un dossier relatif à leur fiabilité, à leur honnêteté et à leur loyauté.
  - 2.3. L'autorité qui délivre les PIM devrait veiller à ce que les fonctionnaires participant au processus de délivrance ne soient pas membres de la même famille proche.

- 2.4. Les responsabilités individuelles des fonctionnaires participant au processus de délivrance devraient être définies comme il convient par l'autorité qui délivre les PIM.
- 2.5. Aucun fonctionnaire ne devrait être seul chargé de toutes les opérations requises pour le traitement d'une demande de PIM et la préparation correspondante. Le fonctionnaire qui transmet les demandes au fonctionnaire chargé de délivrer les PIM ne devrait pas participer au processus de délivrance. Il faudrait qu'il y ait une rotation parmi les fonctionnaires assignés aux différentes tâches que comportent le traitement des demandes et la délivrance des PIM.
- 2.6. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des règles internes assurant que:
  - 2.6.1. les pièces vierges sont conservées en lieu sûr et fournies uniquement pour répondre aux besoins quotidiens prévus et seulement aux fonctionnaires chargés de les personnaliser ou à tout autre fonctionnaire spécialement autorisé, et que les pièces vierges excédentaires sont retournées à la fin de chaque journée. Il devrait être entendu que les mesures visant à conserver les PIM en lieu sûr comportent des mécanismes permettant d'empêcher un accès non autorisé et de détecter les intrus;
  - 2.6.2. toute pièce vierge utilisée comme spécimen doit être neutralisée et porter la mention correspondante;
  - 2.6.3. un registre faisant le point sur le statut des PIM vierges et des PIM personnalisées qui n'ont pas été délivrées, et identifiant également les PIM mises à l'abri ou en possession de tel ou tel fonctionnaire, est quotidiennement mis à jour et conservé en lieu sûr; ce registre devrait être tenu par un fonctionnaire qui ne participe pas à la manipulation des pièces vierges ni de celles qui n'ont pas encore été délivrées;
  - 2.6.4. personne ne devrait avoir accès aux pièces vierges ni aux matières et matériels utilisés pour les personnaliser, en dehors des fonctionnaires chargés de remplir les pièces vierges ou de tout autre fonctionnaire spécialement autorisé;
  - 2.6.5. chaque PIM personnalisée est gardée en lieu sûr et n'est remise qu'au fonctionnaire chargé de la délivrer ou à tout autre fonctionnaire spécialement autorisé.
    - 2.6.5.1. Les fonctionnaires spécialement autorisés ne devraient être que:
      - a) des personnes ayant une autorisation écrite du directeur de l'autorité ou de toute autre personne représentant officiellement le directeur;
      - b) le contrôleur mentionné à la section 5 ci-après et les personnes désignées pour effectuer une vérification ou tout autre contrôle.
  - 2.6.6. Il est strictement interdit aux fonctionnaires de participer au processus de délivrance d'une PIM demandée par un membre de leur famille ou par un ami proche.
  - 2.6.7. Tout vol ou tentative de vol de pièces, de matières ou de matériels utilisés pour les personnaliser devrait être signalé sans retard à la police pour qu'elle fasse une enquête.
- 2.7. En cas d'erreur dans le processus de délivrance, la PIM concernée ne pourra être ni corrigée ni délivrée et sera donc invalidée.
3. Traitement des demandes; suspension ou retrait des PIM; procédures de recours
  - 3.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait s'assurer que tous les fonctionnaires ayant une responsabilité dans l'examen des demandes de PIM ont reçu la formation adéquate pour détecter les fraudes ainsi que pour utiliser l'informatique.
  - 3.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des règles garantissant qu'elles ne sont délivrées que sur la base d'une demande remplie et signée par le marin concerné,



- d'une preuve de son identité, de sa nationalité ou de sa résidence permanente, ainsi que de sa qualité de marin.
- 3.3. La demande devrait contenir toutes les informations obligatoires d'après l'annexe I de la présente convention. Le formulaire de demande devrait prier les requérants de noter qu'ils seront passibles de poursuites et de sanctions pénales s'ils font sciemment de fausses déclarations.
  - 3.4. Quand une PIM est demandée pour la première fois et chaque fois que cela est jugé nécessaire par la suite à l'occasion d'un renouvellement:
    - 3.4.1. la demande, remplie mais non signée, devrait être présentée par le requérant en personne à un fonctionnaire désigné par l'autorité chargée de délivrer les PIM;
    - 3.4.2. une photographie numérique ou originale et les données biométriques du requérant devraient être prises sous le contrôle du fonctionnaire désigné;
    - 3.4.3. la demande devrait être signée en présence du fonctionnaire désigné;
    - 3.4.4. la demande devrait ensuite être transmise par le fonctionnaire désigné directement à l'autorité chargée de délivrer les PIM pour traitement.
  - 3.5. L'autorité chargée de délivrer les PIM devrait adopter des mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité de la photographie numérique ou originale et des données biométriques.
  - 3.6. La preuve de l'identité fournie par le requérant devrait être conforme à la législation et à la pratique en vigueur dans l'Etat Membre qui délivre la PIM. Cette preuve pourrait prendre la forme d'une photographie récente du requérant, certifiée ressemblante par l'armateur ou le capitaine du navire ou un autre de ses employeurs, ou encore par le directeur de son établissement de formation.
  - 3.7. Le passeport du requérant ou un certificat d'admission en tant que résident permanent servira normalement de preuve de sa nationalité ou de sa résidence permanente.
  - 3.8. Les requérants devraient être invités à déclarer toute autre nationalité qu'ils possèdent et à affirmer qu'ils n'ont pas reçu ou demandé de PIM à un quelconque autre Membre.
  - 3.9. Le requérant ne devrait pas recevoir de PIM s'il en possède déjà une.
    - 3.9.1. Un système de renouvellement prématuré devrait s'appliquer lorsqu'un marin sait à l'avance que, compte tenu de la période de son service, il ne sera pas en mesure de présenter sa demande de renouvellement à la date d'expiration.
    - 3.9.2. Un système de prolongation devrait s'appliquer lorsqu'une prolongation d'une PIM devient nécessaire en raison d'une prolongation imprévue de la période de service.
    - 3.9.3. Un système de remplacement devrait s'appliquer dans les cas de perte de PIM. Un document temporaire approprié peut être délivré.
  - 3.10. Pour prouver qu'il est un marin au sens de l'article 1 de la présente convention, le requérant devrait au moins présenter:
    - 3.10.1. une ancienne PIM ou un livret maritime;
    - 3.10.2. un certificat de capacité, un brevet d'aptitude ou une preuve de toute autre formation appropriée;
    - 3.10.3. des preuves tout aussi convaincantes.
  - 3.11. Il faudrait trouver des preuves supplémentaires lorsque cela est souhaitable.
  - 3.12. Toutes les demandes devraient faire l'objet au minimum des vérifications suivantes par un fonctionnaire compétent de l'autorité qui délivre les PIM:
    - 3.12.1. vérification que la demande est complète et ne fait apparaître aucune incohérence pouvant susciter des doutes quant à la véracité des déclarations;

- 3.12.2. vérification que les renseignements et la signature correspondent à ceux qui figurent sur le passeport du requérant ou sur tout autre document fiable;
  - 3.12.3. vérification, auprès des autorités qui ont délivré le passeport ou auprès d'autres autorités compétentes, de l'authenticité du passeport ou des autres documents produits. S'il y a des raisons de douter de l'authenticité du passeport, l'original devrait être envoyé à l'autorité concernée. Dans les autres cas, une copie des pages pertinentes peut être envoyée;
  - 3.12.4. comparaison, le cas échéant, de la photographie fournie avec la photographie numérique mentionnée à la section 3.4.2 ci-dessus;
  - 3.12.5. vérification de l'authenticité apparente de la certification mentionnée à la section 3.6 ci-dessus;
  - 3.12.6. vérification que les preuves mentionnées ci-dessus à la section 3.10 confirment que le requérant est bien un marin;
  - 3.12.7. vérification, dans la base de données mentionnée à l'article 4 de la convention, en vue de s'assurer qu'une PIM n'a pas déjà été délivrée à une personne correspondant au requérant; si le requérant possède une ou éventuellement plusieurs nationalités ou un lieu de résidence permanente en dehors du pays dont il est ressortissant, les renseignements nécessaires devraient également être demandés aux autorités compétentes de l'un et l'autre des pays concernés;
  - 3.12.8. vérification, dans toute base de données nationale ou internationale pertinente à laquelle l'autorité qui délivre les PIM a accès, qu'une personne correspondant au requérant ne constitue pas un risque éventuel pour la sûreté.
- 3.13. Le fonctionnaire auquel se réfère la section 3.12 ci-dessus devrait établir une note succincte pour le dossier indiquant les résultats de chacune de ces vérifications et appelant l'attention sur les faits qui conduisent à conclure que le requérant est un marin.
  - 3.14. Une fois pleinement vérifiée, la demande, accompagnée par les pièces justificatives produites et par la note versée au dossier, devrait être transmise au fonctionnaire chargé d'établir la PIM qui sera délivrée au requérant.
  - 3.15. La PIM complétée, accompagnée du dossier correspondant, devrait ensuite être transmise pour approbation à un fonctionnaire supérieur de l'autorité qui délivre les PIM.
  - 3.16. Le fonctionnaire supérieur ne devrait donner cette approbation que si, après au moins l'examen de la note figurant dans le dossier, il est convaincu que les procédures ont été correctement appliquées et que la délivrance de la PIM au requérant est justifiée.
  - 3.17. Cette approbation devrait être donnée par écrit et s'accompagner d'explications concernant tout aspect de la demande qui mérite une attention particulière.
  - 3.18. La PIM, accompagnée du passeport ou de tout autre document analogue, devrait être directement remise au requérant contre reçu ou lui être envoyée, ou encore, s'il en a exprimé le souhait, être adressée au capitaine du navire sur lequel il est engagé ou à son employeur, dans les deux cas par des moyens postaux fiables avec accusé de réception.
  - 3.19. Lorsqu'une PIM est remise au requérant, les renseignements mentionnés à l'annexe II de la convention devraient être entrés dans la base de données dont il est question à l'article 4 de la convention.
  - 3.20. Les règles de l'autorité qui délivre les PIM devraient préciser un délai maximal de réception après envoi. Si l'avis de réception n'est pas reçu dans ce délai et après notification du marin, une mention appropriée devrait être introduite dans la base de données, la PIM devrait être officiellement signalée comme perdue et le marin informé.

- 3.21. Toutes les annotations, notamment les notes (mentionnées à la section 3.13 ci-dessus) et les explications mentionnées à la section 3.17, devraient être conservées en lieu sûr pendant la période de validité de la PIM et pendant trois ans après son expiration. Ces annotations et explications mentionnées à la section 3.17 devraient être enregistrées dans une base de données interne distincte et rendues accessibles: *a)* aux personnes en charge de la surveillance des opérations; *b)* aux fonctionnaires en charge de l'examen des demandes de PIM; et *c)* pour les besoins de la formation.
  - 3.22. Lorsque des informations laissent entendre qu'une PIM a été délivrée incorrectement ou que les conditions de sa délivrance ne sont plus remplies, ceci devrait être rapidement notifié à l'autorité qui délivre les pièces afin que la pièce soit retirée dans les plus brefs délais.
  - 3.23. Lorsque la PIM est suspendue ou retirée, l'autorité devrait actualiser immédiatement sa base de données pour signaler que cette PIM n'est plus reconnue.
  - 3.24. Si une demande de PIM est refusée ou qu'une décision de la suspendre ou de la retirer est prise, le requérant devrait être informé par voie officielle de son droit de recours et être tenu pleinement au courant des raisons de cette décision.
  - 3.25. Les procédures de recours devraient être aussi rapides que possible et compatibles avec la nécessité d'un examen équitable et complet.
4. Exploitation, sécurisation et actualisation de la base de données
    - 4.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait adopter des mesures appropriées et des règles nécessaires pour appliquer l'article 4 de la présente convention et notamment pour garantir:
      - 4.1.1. la mise à disposition 24 heures sur 24, sept jours sur sept, d'un centre permanent ou d'un accès électronique, conformément aux paragraphes 4, 5 et 6 de l'article 4 de la présente convention;
      - 4.1.2. la sécurité de la base de données;
      - 4.1.3. le respect des droits de la personne lors du stockage, du traitement et de la communication des données;
      - 4.1.4. le respect du droit du marin à vérifier l'exactitude des données le concernant et de les faire corriger, en temps utile, si elles contiennent des erreurs.
    - 4.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des procédures appropriées pour protéger la base de données, notamment:
      - 4.2.1. obligation de faire régulièrement des copies de la base, qui seront conservées sur des supports tenus en lieu sûr, hors des locaux de l'autorité qui délivre les PIM;
      - 4.2.2. permission aux seuls fonctionnaires spécialement autorisés d'avoir accès à une entrée saisie dans la base de données ou d'y apporter un changement une fois que cette entrée a été confirmée par le fonctionnaire qui l'a saisie.
5. Contrôle de la qualité des procédures et évaluations périodiques
    - 5.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait désigner comme contrôleur un fonctionnaire supérieur dont l'intégrité, la loyauté et la fiabilité sont reconnues et qui ne participe pas à la garde ou à la manipulation des PIM, pour:
      - 5.1.1. contrôler en permanence la mise en œuvre de ces prescriptions minimales;
      - 5.1.2. appeler immédiatement l'attention sur tout manquement s'y rapportant;
      - 5.1.3. donner au directeur et aux fonctionnaires concernés des avis sur les améliorations de la procédure de délivrance des PIM;
      - 5.1.4. soumettre à la direction un rapport concernant les contrôles de qualité effectués sur les points ci-dessus. Le contrôleur devrait être si possible familiarisé avec les opérations à contrôler.

- 5.2. Le contrôleur devrait faire directement rapport au directeur de l'autorité qui délivre les PIM.
- 5.3. Tous les fonctionnaires attachés à l'autorité qui délivre les PIM, notamment le directeur, ont l'obligation de fournir au contrôleur tous les documents ou renseignements que celui-ci juge utiles pour l'accomplissement de sa tâche.
- 5.4. L'autorité qui délivre les PIM devrait prendre les dispositions appropriées pour que les fonctionnaires puissent librement parler au contrôleur sans crainte de subir des conséquences.
- 5.5. Le mandat du contrôleur devrait accorder une attention particulière aux tâches suivantes:
  - 5.5.1. vérifier que les ressources, les locaux, le matériel et le personnel sont suffisants pour une exécution efficace des fonctions de l'autorité qui délivre les PIM;
  - 5.5.2. veiller à ce que les mesures prises pour la garde en lieu sûr des pièces vierges ou remplies soient appropriées;
  - 5.5.3. veiller à ce que les règles, mesures ou procédures exigées par les sections 2.6, 3.2, 4 et 5.4 ci-dessus aient été adoptées;
  - 5.5.4. veiller à ce que ces règles et procédures ainsi que les mesures soient bien connues et comprises des fonctionnaires concernés;
  - 5.5.5. contrôler dans le détail et de façon aléatoire chaque activité effectuée pour le traitement des cas particuliers, y compris les annotations et dossiers s'y rapportant, depuis la réception de la demande jusqu'au terme de la procédure pour la délivrance de la PIM;
  - 5.5.6. vérifier l'efficacité des mesures de sécurité prises pour la garde des pièces vierges, des matières et des matériels;
  - 5.5.7. vérifier, si nécessaire avec l'aide d'un expert de confiance, la sécurité et la véracité des informations conservées sur un support électronique et veiller à ce que la règle de l'accès 24 heures sur 24, sept jours sur sept, soit bien respectée;
  - 5.5.8. enquêter sur tout rapport fiable faisant état de la possibilité de la délivrance illicite d'une PIM, d'une falsification ou encore de l'obtention frauduleuse d'une telle pièce, afin d'identifier toute mauvaise pratique interne ou défaut des systèmes ayant pu entraîner ou faciliter une délivrance illicite, une falsification ou une fraude;
  - 5.5.9. enquêter sur les plaintes alléguant un accès inadéquat aux renseignements contenus dans la base de données, compte tenu des exigences des paragraphes 2, 3 et 5 de l'article 4 de la convention, ou des erreurs dans ces indications;
  - 5.5.10. s'assurer que le directeur de l'autorité qui délivre les PIM prenne des mesures rapides et efficaces pour donner suite aux rapports identifiant les améliorations à apporter aux procédures de délivrance et les points faibles;
  - 5.5.11. conserver l'enregistrement des contrôles de qualité qui ont été effectués;
  - 5.5.12. veiller à ce que les évaluations par la direction des contrôles de qualité aient été effectuées et que l'enregistrement de ces évaluations soit conservé.
- 5.6. Le directeur de l'autorité qui délivre les PIM devrait procéder à une évaluation périodique de la fiabilité du système et des procédures de délivrance ainsi que de leur conformité avec les prescriptions de la convention. Cette évaluation devrait tenir compte de ce qui suit:
  - 5.6.1. résultats de tout contrôle du système et des procédures de délivrance;
  - 5.6.2. rapports et résultats d'enquêtes et autres indications concernant l'efficacité des mesures correctives prises à la suite des carences ou des manquements constatés en matière de sûreté;

- 5.6.3. informations enregistrées sur les PIM délivrées, perdues, annulées ou abîmées;
  - 5.6.4. informations enregistrées concernant le fonctionnement du contrôle de qualité;
  - 5.6.5. informations enregistrées concernant les problèmes de fiabilité ou de sécurité de la base de données électronique, y compris les demandes de renseignements adressées à la base;
  - 5.6.6. effets des changements apportés au système et aux procédures de délivrance des PIM à la suite d'améliorations ou d'innovations technologiques concernant les procédures de délivrance;
  - 5.6.7. conclusions des contrôles effectués par la direction;
  - 5.6.8. contrôle des procédures en vue de garantir qu'elles soient appliquées conformément aux droits et aux principes fondamentaux au travail énoncés dans les instruments pertinents de l'OIT.
- 5.7. Des procédés et procédures devraient être mis en place en vue d'empêcher toute divulgation non autorisée des rapports remis par d'autres Membres.
- 5.8. L'ensemble des procédés et des procédures de contrôle devraient garantir que les techniques de fabrication et les pratiques en matière de sûreté, notamment les procédures d'inventaire, sont suffisantes pour répondre aux prescriptions de la présente annexe.

## 2. Sécurité sociale

### Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	10 octobre 1962	Genève, 28 <sup>e</sup> session CIT (28 juin 1946)	13

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Seattle par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1946, en sa vingt-huitième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux pensions des gens de mer, question qui est comprise dans le deuxième 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-huitième jour de juin mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pensions des gens de mer, 1946:

#### *Article 1*

Dans la présente convention, le terme *gens de mer* comprend toute personne employée à bord ou au service de tout navire de mer autre qu'un navire de guerre, qui est immatriculé dans un territoire pour lequel cette convention est en vigueur.

#### *Article 2*

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit établir ou faire établir conformément à sa législation nationale un régime de pensions pour les gens de mer qui se retirent du service à la mer.

2. Le régime peut prévoir telles exceptions que le Membre estimerait nécessaires en ce qui concerne:

- a) les personnes employées à bord ou au service:
  - i) des navires appartenant à une autorité publique, lorsque ces navires n'ont pas une affectation commerciale;
  - ii) des navires qui ne sont pas affectés pour des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers;
  - iii) des bateaux de pêche;
  - iv) des navires affectés à la chasse au phoque;
  - v) des navires dont la jauge brute est inférieure à 200 tonneaux enregistrés;
  - vi) des bateaux en bois de construction primitive tels que des dhows ou des jonques;
  - vii) pour autant qu'il s'agit de l'Inde et pendant une période de cinq années au plus à dater de l'enregistrement de la ratification de l'Inde, des bateaux affectés au cabotage, d'une jauge brute enregistrée ne dépassant pas 300 tonneaux;
- b) les membres de la famille de l'armateur;
- c) les pilotes non membres de l'équipage;
- d) les personnes employées à bord ou au service du navire pour le compte d'un employeur autre que l'armateur, à l'exception des officiers ou opérateurs de radio et du personnel du service général;
- e) les personnes employées dans les ports qui ne sont pas employées habituellement sur mer;
- f) les employés au service d'une autorité publique nationale qui ont droit à des prestations au moins équivalentes, dans l'ensemble, à celles prévues dans la présente convention;
- g) les personnes qui ne reçoivent pas de rémunération pour leurs services ou ne reçoivent qu'une rémunération nominale ou qui sont rémunérées exclusivement à la part;
- h) les personnes travaillant exclusivement pour leur propre compte;
- i) les personnes employées à bord ou au service soit de navires affectés à la chasse à la baleine, soit d'usines flottantes, soit de navires affectés aux transports y relatifs, ou employées à un autre titre pour les fins de la chasse à la baleine ou d'opérations similaires, dans les conditions régies par les dispositions d'une convention spéciale pour baleiniers ou convention analogue conclue par une organisation de gens de mer intéressée et déterminant les taux de salaires, la durée du travail ainsi que les autres conditions de service;
- j) les personnes qui ne résident pas sur le territoire du Membre;
- k) les personnes qui ne sont pas ressortissantes du Membre.

### Article 3

1. Le régime doit satisfaire à l'une des règles suivantes:

- a) les pensions prévues par le régime:
  - i) doivent être versées aux gens de mer ayant accompli une période déterminée de service à la mer lorsqu'ils ont atteint l'âge de cinquante-cinq ou de soixante ans, selon ce qui sera prévu par le régime;
  - ii) ne doivent pas être inférieures, y compris toute autre pension de sécurité sociale payable simultanément au pensionné, à la somme représentant 1,5 pour cent, pour chaque année de service à la mer, de la rémunération sur la base de laquelle une cotisation pour cette année a été payée pour son compte, dans le cas d'un régime prévoyant une pension à partir de l'âge de cinquante-cinq ans, et 2 pour cent dans le cas d'un régime prévoyant une pension à partir de l'âge de soixante ans;
- b) le régime doit prévoir des pensions dont le financement – compris celui de toute autre pension de sécurité sociale payable simultanément au pensionné et celui de toute prestation de sécurité sociale payable aux personnes qui étaient à la charge du pensionné décédé (telles

qu'elles sont définies par la législation nationale) – nécessite des primes, de toute provenance, totalisant au moins 10 pour cent de la rémunération globale sur la base de laquelle sont versées les cotisations exigées par le régime.

2. Les gens de mer ne doivent pas participer collectivement pour plus de la moitié au coût des pensions payables en conformité du régime.

#### *Article 4*

1. Le régime doit comporter des dispositions appropriées soit pour le maintien des droits en cours d'acquisition des personnes qui cessent d'être soumises audit régime, soit pour le paiement à ces personnes d'une prestation constituant la contrepartie des cotisations portées à leur compte.

2. Le régime doit prévoir un droit de recours pour tout litige s'élevant au sujet de son application.

3. Le régime peut prévoir la déchéance ou la suspension totale ou partielle du droit à la pension dans le cas où l'intéressé a agi frauduleusement.

4. Les armateurs et les gens de mer qui contribuent au coût des pensions payables en vertu du régime doivent avoir le droit de participer, par l'intermédiaire de représentants, à l'administration du régime.

# Pêcheurs\*

Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 .....	917
Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007 .....	940
Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966 .....	947
Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 .....	957
Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 .....	958
Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966 .....	961
Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966 .....	965

\* La convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, révisé quatre conventions sur le travail dans le secteur de la pêche et la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, remplace deux recommandations. La convention n°188 n'est pas encore entrée en vigueur. En attendant son entrée en vigueur, les conventions concernées – marquées d'un astérisque – sont répertoriées avec leur statut actuel. Ce statut sera réexaminé lorsque la convention n°188 entrera en vigueur. 1) \*Convention dépassée: \*convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959. 2) Recommandations remplacées: \*recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920; \*recommandation (n° 196) sur le travail dans la pêche, 2005.



## Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007

Statut	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	Genève, 96 <sup>e</sup> session CIT (14 juin 2007)	5

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 2007, en sa quatre-vingt-seizième session;  
 Reconnaissant que la mondialisation a un impact profond sur le secteur de la pêche;  
 Notant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail,  
 1998;  
 Tenant compte des droits fondamentaux énoncés dans les conventions internationales du  
 travail suivantes: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 87)  
 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98)  
 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 100) sur  
 l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé,  
 1957, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,  
 la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires  
 formes de travail des enfants, 1999;  
 Notant les instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, en particu-  
 lier la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des  
 travailleurs, 1981, ainsi que la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les  
 services de santé au travail, 1985;  
 Notant en outre la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum),  
 1952, et considérant que les dispositions de l'article 77 de ladite convention ne devraient  
 pas faire obstacle à la protection offerte aux pêcheurs par les Membres dans le cadre des  
 systèmes de sécurité sociale;  
 Reconnaissant que l'Organisation internationale du Travail considère la pêche comme une  
 activité dangereuse par rapport à d'autres;  
 Notant également le paragraphe 3 de l'article 1 de la convention (n° 185) sur les pièces  
 d'identité des gens de mer (révisée), 2003;  
 Consciente que l'Organisation a pour mandat fondamental de promouvoir des conditions  
 de travail décentes;  
 Consciente de la nécessité de protéger et de promouvoir les droits des pêcheurs en la matière;  
 Rappelant la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer, 1982;  
 Tenant compte de la nécessité de réviser les conventions internationales suivantes adoptées  
 par la Conférence internationale du Travail concernant spécifiquement le secteur de la  
 pêche, à savoir la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, la conven-  
 tion (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, la convention (n° 114) sur le  
 contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, et la convention (n° 126) sur le logement à  
 bord des bateaux de pêche, 1966, afin de mettre à jour ces instruments et d'atteindre  
 un plus grand nombre de pêcheurs dans le monde, en particulier ceux travaillant à bord  
 de navires plus petits;  
 Notant que l'objectif de la présente convention est d'assurer que les pêcheurs bénéficient  
 de conditions décentes pour travailler à bord des navires de pêche en ce qui concerne  
 les conditions minimales requises pour le travail à bord, les conditions de service, le

logement et l'alimentation, la protection de la sécurité et de la santé au travail, les soins médicaux et la sécurité sociale; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail dans le secteur de la pêche, 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 quatorzième jour de juin deux mille sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail dans la pêche, 2007.

## Partie I. Définitions et champ d'application

### Définitions

#### Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) les termes ***pêche commerciale*** désignent toutes les opérations de pêche, y compris les opérations de pêche dans les cours d'eau, les lacs ou les canaux, à l'exception de la pêche de subsistance et de la pêche de loisir;
- b) les termes ***autorité compétente*** désignent le ministre, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilités à édicter et à faire respecter les règlements, arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire dans le domaine visé par la disposition de la convention;
- c) le terme ***consultation*** désigne la consultation par l'autorité compétente des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et en particulier les organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe;
- d) les termes ***armateur à la pêche*** désignent le propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affrètement coque nue, à laquelle le propriétaire a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de se charger des tâches et obligations incombant aux armateurs à la pêche aux termes de la présente convention, indépendamment du fait que d'autres entités ou personnes s'acquittent en son nom de certaines de ces tâches ou responsabilités;
- e) le terme ***pêcheur*** désigne toute personne employée ou engagée à quelque titre que ce soit ou exerçant une activité professionnelle à bord d'un navire de pêche, y compris les personnes travaillant à bord qui sont rémunérées à la part, mais à l'exclusion des pilotes, des équipages de la flotte de guerre, des autres personnes au service permanent du gouvernement, des personnes basées à terre chargées d'effectuer des travaux à bord d'un navire de pêche et des observateurs des pêches;
- f) les termes ***accord d'engagement du pêcheur*** désignent le contrat d'emploi, le contrat d'engagement ou autre accord similaire ainsi que tout autre contrat régissant les conditions de vie et de travail du pêcheur à bord du navire;
- g) les termes ***navire de pêche*** ou ***navire*** désignent tout bateau ou embarcation, quelles qu'en soient la nature et la forme de propriété, affecté ou destiné à être affecté à la pêche commerciale;
- h) les termes ***jauge brute*** désignent le tonnage brut d'un navire évalué conformément aux dispositions de l'annexe I à la Convention internationale de 1969 sur le jaugeage des navires ou de tout instrument l'amendant ou la remplaçant;
- i) le terme ***longueur*** (L) désigne 96 pour cent de la longueur totale à la flottaison située à une distance de la ligne de quille égale à 85 pour cent du creux minimal sur quille, ou encore à la distance entre la face avant de l'étrave et l'axe de la mèche du gouvernail à cette flottaison, si cette valeur est supérieure. Pour les navires conçus pour naviguer avec une quille inclinée, la flottaison servant à mesurer cette longueur doit être parallèle à la flottaison en charge prévue;

- j) les termes *longueur hors tout* (LHT) désignent la distance mesurée en ligne droite parallèlement à la flottaison en charge prévue de l'extrémité avant de la proue à l'extrémité arrière de la poupe;
- k) les termes *service de recrutement et de placement* désignent toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités relatives au recrutement de pêcheurs pour le compte, ou au placement de pêcheurs auprès, d'armateurs à la pêche;
- l) le terme *patron* désigne le pêcheur chargé du commandement d'un navire de pêche.

### *Champ d'application*

#### *Article 2*

1. Sauf disposition contraire de la présente convention, celle-ci s'applique à tous les pêcheurs et à tous les navires de pêche engagés dans des opérations de pêche commerciale.
2. En cas de doute sur l'affectation d'un navire à la pêche commerciale, il appartient à l'autorité compétente de déterminer son type d'affectation après consultation.
3. Tout Membre peut, après consultation, étendre totalement ou en partie la protection prévue par la convention pour les pêcheurs travaillant sur des navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres à ceux travaillant sur des navires plus petits.

#### *Article 3*

1. Lorsque l'application de la convention soulève des problèmes particuliers d'une importance significative compte tenu des conditions spécifiques de service des pêcheurs ou des opérations des navires de pêche considérés, un Membre peut, après consultation, exclure des prescriptions de la présente convention, ou de certaines de ses dispositions:
  - a) les navires de pêche engagés dans des opérations de pêche sur les cours d'eau, les lacs ou les canaux;
  - b) des catégories limitées de pêcheurs ou de navires de pêche.
2. En cas d'exclusion visée au paragraphe précédent, et lorsque cela est réalisable, l'autorité compétente prend, si besoin est, des mesures pour étendre progressivement les prescriptions prévues par la présente convention aux catégories de pêcheurs ou de navires de pêche concernées.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit:
  - a) 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:
    - i) indiquer les catégories de pêcheurs ou de navires de pêche qui sont exclues en application du paragraphe 1;
    - ii) donner les motifs de ces exclusions en exposant les positions respectives des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, en particulier des organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe;
    - iii) décrire toute mesure prise pour octroyer une protection équivalente aux catégories exclues;
  - b) dans ses rapports ultérieurs sur l'application de la convention, décrire toute mesure prise conformément au paragraphe 2.

#### *Article 4*

1. Lorsqu'il n'est pas immédiatement possible pour un Membre de mettre en œuvre l'ensemble des mesures prévues par la présente convention en raison de problèmes particuliers d'une importance significative compte tenu des infrastructures ou institutions insuffisamment

développées, le Membre peut, conformément à un plan établi en consultation, mettre en œuvre progressivement tout ou partie des dispositions suivantes:

- a) article 10, paragraphe 1;
- b) article 10, paragraphe 3, dans la mesure où il s'applique aux navires passant plus de trois jours en mer;
- c) article 15;
- d) article 20;
- e) article 33;
- f) article 38.

2. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux navires de pêche:

- a) d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres; ou
  - b) passant plus de sept jours en mer; ou
  - c) naviguant habituellement à plus de 200 milles nautiques de la côte de l'Etat du pavillon ou au-delà du rebord externe du plateau continental, si celui-ci est plus éloigné de la côte; ou
  - d) soumis au contrôle de l'Etat du port tel que prévu à l'article 43 de la convention, sauf lorsque le contrôle par l'Etat du port découle d'un cas de force majeure,
- ni aux pêcheurs qui travaillent sur ces navires.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 doit:

- a) 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:
  - i) indiquer les dispositions de la convention devant être mises en œuvre progressivement;
  - ii) en préciser les motifs et exposer les positions respectives des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, en particulier des organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe;
  - iii) décrire le plan de mise en œuvre progressive;
- b) dans ses rapports ultérieurs sur l'application de la convention, décrire les mesures prises en vue de donner effet à l'ensemble des dispositions de la convention.

#### *Article 5*

1. Aux fins de la présente convention, l'autorité compétente peut, après consultation, décider d'utiliser la longueur hors tout (LHT) à la place de la longueur (L) comme critère de mesure, conformément à l'équivalence établie à l'annexe I. En outre, aux fins des paragraphes spécifiés à l'annexe III de la présente convention, l'autorité compétente peut, après consultation, décider d'utiliser la jauge brute à la place de la longueur (L) ou de la longueur hors tout (LHT) comme critère de mesure, conformément à l'équivalence établie à l'annexe III.

2. Dans les rapports présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution, le Membre communiquera les raisons de la décision prise en vertu du présent article et les observations faites lors de la consultation.

## **Partie II. Principes généraux**

### *Mise en œuvre*

#### *Article 6*

1. Tout Membre doit mettre en œuvre et faire respecter les lois, règlements ou autres mesures qu'il a adoptés afin de s'acquitter de ses obligations aux termes de la présente convention en ce qui concerne les pêcheurs et les navires de pêche relevant de sa compétence. Les autres mesures peuvent comprendre des conventions collectives, des décisions judiciaires, des sentences arbitrales et autres moyens conformes à la législation et à la pratique nationales.

2. Aucune des dispositions de la présente convention n'affecte les lois, sentences, coutumes ou accords entre armateurs à la pêche et pêcheurs qui assurent des conditions plus favorables que celles prévues par la convention.

### *Autorité compétente et coordination*

#### *Article 7*

Tout Membre doit:

- a) désigner l'autorité compétente ou les autorités compétentes;
- b) établir des mécanismes de coordination entre les autorités concernées pour le secteur de la pêche aux niveaux national et local, selon le cas, et définir leurs fonctions et responsabilités en tenant compte de leur complémentarité ainsi que des conditions et de la pratique nationales.

### *Responsabilité des armateurs à la pêche, des patrons et des pêcheurs*

#### *Article 8*

1. L'armateur à la pêche a la responsabilité globale de veiller à ce que le patron dispose des ressources et moyens nécessaires pour s'acquitter des obligations de la présente convention.

2. La responsabilité de la sécurité des pêcheurs à bord et du fonctionnement sûr du navire incombe au patron, notamment, mais non exclusivement, dans les domaines suivants:

- a) la supervision, qui doit être exercée de façon à ce que les pêcheurs puissent, dans la mesure du possible, exécuter leur travail dans les meilleures conditions de sécurité et de santé;
- b) l'organisation du travail des pêcheurs, qui doit respecter la sécurité et la santé, y compris la prévention de la fatigue;
- c) la mise à disposition à bord d'une formation de sensibilisation à la sécurité et à la santé au travail;
- d) le respect des normes de sécurité de la navigation et de veille et des bonnes pratiques maritimes y relatives.

3. L'armateur à la pêche ne doit pas entraver la liberté du patron de prendre toute décision qui, de l'avis professionnel de ce dernier, est nécessaire pour la sécurité du navire, de sa navigation ou de son exploitation, ou pour la sécurité des pêcheurs qui sont à bord.

4. Les pêcheurs doivent respecter les ordres légaux du patron et les mesures de sécurité et de santé applicables.

## **Partie III. Conditions minimales requises pour le travail à bord des navires de pêche**

### *Age minimum*

#### *Article 9*

1. L'âge minimum pour le travail à bord d'un navire de pêche est de 16 ans. Toutefois, l'autorité compétente peut autoriser un âge minimum de 15 ans pour les personnes qui ne sont plus soumises à l'obligation de scolarité imposée par la législation nationale et suivent une formation professionnelle en matière de pêche.

2. L'autorité compétente peut, conformément à la législation et à la pratique nationales, autoriser des personnes âgées de 15 ans à exécuter des travaux légers lors des vacances scolaires. Dans ces cas, elle déterminera, après consultation, les types de travail autorisés et prescrira les conditions dans lesquelles ce travail sera entrepris et les périodes de repos requises.

3. L'âge minimum d'affectation à des activités à bord d'un navire de pêche qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles elles s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes gens ne doit pas être inférieur à 18 ans.

4. Les types d'activités visés au paragraphe 3 du présent article sont déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation, en tenant compte des risques qu'ils comportent et des normes internationales applicables.

5. L'exécution des activités visées au paragraphe 3 du présent article dès l'âge de 16 ans peut être autorisée par la législation nationale ou par une décision de l'autorité compétente, après consultation, à condition que la santé, la sécurité et la moralité des jeunes gens soient pleinement garanties, qu'ils aient reçu une instruction ou une formation professionnelle spécifiques et adéquates et qu'ils aient suivi une formation de base aux questions de sécurité préalable à l'embarquement.

6. Il est interdit d'engager un pêcheur de moins de 18 ans pour un travail de nuit. Aux fins du présent article, le terme «nuit» est défini conformément à la législation et à la pratique nationales. Il couvre une période de neuf heures consécutives au moins, commençant au plus tard à minuit et se terminant au plus tôt à 5 heures du matin. Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand:

- a) la formation effective des pêcheurs concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise; ou
- b) la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les pêcheurs visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être.

7. Aucune des dispositions du présent article n'a d'incidence sur les obligations souscrites par le Membre en vertu de la ratification d'autres conventions internationales du travail.

### *Examen médical*

#### *Article 10*

1. Aucun pêcheur ne doit travailler à bord d'un navire de pêche sans disposer d'un certificat médical valide attestant de son aptitude à exécuter ses tâches.

2. L'autorité compétente peut, après consultation, octroyer des dérogations à l'application du paragraphe 1 du présent article, compte tenu de la sécurité et de la santé des pêcheurs, de la taille du navire, de la disponibilité de l'assistance médicale et des moyens d'évacuation, de la durée du voyage, de la zone d'opération et du type d'activité de pêche.

3. Les dérogations visées au paragraphe 2 du présent article ne s'appliqueront pas à un pêcheur travaillant sur un navire de pêche d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres ou qui passe normalement plus de trois jours en mer. Dans les cas urgents, l'autorité compétente peut autoriser un pêcheur à travailler sur un tel navire pour une période d'une durée limitée et spécifiée en attendant qu'il puisse obtenir un certificat médical, sous réserve que ce pêcheur soit en possession d'un certificat médical expiré depuis peu.

#### *Article 11*

Tout Membre doit adopter des lois, règlements ou autres mesures concernant:

- a) la nature des examens médicaux;
- b) la forme et le contenu des certificats médicaux;
- c) la délivrance du certificat médical par du personnel médical dûment qualifié ou, dans le cas d'un certificat concernant seulement la vue, par une personne habilitée par l'autorité compétente à délivrer un tel certificat; ces personnes doivent jouir d'une totale indépendance lorsqu'elles exercent leur jugement professionnel;

- d) la fréquence des examens médicaux et la durée de validité des certificats médicaux;
- e) le droit pour une personne d'être réexaminée par du personnel médical indépendant différent au cas où elle se verrait refuser un certificat ou imposer des limitations au travail qu'elle peut effectuer;
- f) les autres conditions requises.

#### *Article 12*

Outre les prescriptions énoncées aux articles 10 et 11, sur un navire de pêche d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres ou passant normalement plus de trois jours en mer:

1. Le certificat médical du pêcheur doit au minimum indiquer:

- a) que l'ouïe et la vue de l'intéressé sont satisfaisantes compte tenu de ses tâches sur le navire; et
- b) que l'intéressé n'a aucun problème médical de nature à être aggravé par le service en mer ou à le rendre inapte à ce service ou à mettre en danger la sécurité ou la santé d'autres personnes à bord.

2. Le certificat médical est valide pendant deux ans au maximum à moins que le pêcheur soit âgé de moins de 18 ans, auquel cas la durée maximale de validité est d'un an.

3. Si la période de validité du certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste valide jusqu'à la fin du voyage.

### **Partie IV. Conditions de service**

#### *Equipage et durée du repos*

#### *Article 13*

Tout Membre doit adopter des lois, règlements ou autres mesures prévoyant que les armateurs de navires de pêche battant son pavillon veillent à ce que:

- a) leurs navires soient dotés d'effectifs suffisants en nombre et en qualité pour assurer la sécurité de navigation et de fonctionnement du navire sous le contrôle d'un patron compétent;
- b) soient octroyées aux pêcheurs des périodes de repos régulières d'une durée suffisante pour préserver leur sécurité et leur santé.

#### *Article 14*

1. Outre les prescriptions énoncées à l'article 13, l'autorité compétente doit:

- a) pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, fixer l'effectif minimal propre à garantir la sécurité de navigation du navire et préciser le nombre de pêcheurs requis et les qualifications qu'ils doivent posséder;
- b) pour les navires de pêche passant plus de trois jours en mer, quelle que soit leur taille, fixer, après consultation et en vue de limiter la fatigue, une durée minimum de repos pour les pêcheurs. Cette durée ne doit pas être inférieure à:
  - i) dix heures par période de 24 heures;
  - ii) 77 heures par période de sept jours.

2. L'autorité compétente peut, pour des raisons limitées et précises, autoriser qu'il soit dérogé temporairement aux durées de repos fixées à l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article. Dans ces cas, elle doit toutefois exiger que des périodes de repos compensatoires soient accordées aux pêcheurs dès que possible.

3. L'autorité compétente peut, après consultation, établir des prescriptions remplaçant celles fixées aux paragraphes 1 et 2 du présent article. Toutefois, lesdites prescriptions doivent être équivalentes dans l'ensemble et ne pas mettre en danger la sécurité et la santé des pêcheurs.

4. Aucune des dispositions du présent article n'affecte le droit du patron d'un navire d'exiger d'un pêcheur les heures de travail nécessaires pour assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou des captures ou pour porter secours à d'autres embarcations ou aux personnes en détresse en mer. Le cas échéant, le patron peut suspendre les horaires normaux de repos et exiger qu'un pêcheur accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale. Dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, le patron doit faire en sorte que tout pêcheur ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

### *Liste d'équipage*

#### *Article 15*

Tout navire de pêche doit avoir à bord une liste d'équipage, dont un exemplaire est fourni aux personnes autorisées à terre avant le départ du navire ou communiqué à terre immédiatement après. L'autorité compétente doit déterminer à qui, à quel moment et à quelles fins cette information doit être fournie.

### *Accord d'engagement du pêcheur*

#### *Article 16*

Tout Membre doit adopter des lois, règlements ou autres mesures:

- a) prévoyant que les pêcheurs travaillant à bord des navires battant son pavillon soient protégés par un accord d'engagement qui soit conforme aux dispositions de la présente convention et qui leur soit compréhensible;
- b) indiquant les mentions minimales à inclure dans les accords d'engagement des pêcheurs, conformément aux dispositions de l'annexe II.

#### *Article 17*

Tout Membre doit adopter des lois, règlements ou autres mesures concernant:

- a) les procédures garantissant que le pêcheur a la possibilité d'examiner les clauses de son accord d'engagement et de demander conseil à ce sujet avant de le conclure;
- b) s'il y a lieu, la tenue des états de service du pêcheur dans le cadre de cet accord;
- c) les moyens de régler les différends relatifs à l'accord d'engagement du pêcheur.

#### *Article 18*

L'accord d'engagement du pêcheur, dont un exemplaire lui est remis, est disponible à bord, à la disposition du pêcheur et, conformément à la législation et à la pratique nationales, de toute autre partie concernée qui en fait la demande.

#### *Article 19*

Les articles 16 à 18 et l'annexe II ne s'appliquent pas au propriétaire de navire qui exploite celui-ci seul.

#### *Article 20*

Il incombe à l'armateur à la pêche de veiller à ce que chaque pêcheur soit en possession d'un accord d'engagement de pêcheur écrit, signé à la fois par le pêcheur et l'armateur à la pêche, ou par un représentant autorisé de celui-ci (ou, lorsque le pêcheur n'est pas employé ou engagé par l'armateur à la pêche, l'armateur à la pêche doit avoir une preuve d'un arrangement contractuel ou équivalent), prévoyant des conditions de vie et de travail décentes à bord du navire, conformément aux dispositions de la présente convention.



## *Rapatriement*

### *Article 21*

1. Les Membres doivent veiller à ce que les pêcheurs à bord d'un navire de pêche battant leur pavillon et qui entre dans un port étranger aient le droit d'être rapatriés lorsque l'accord d'engagement du pêcheur a expiré, ou lorsque le pêcheur ou l'armateur à la pêche y a mis fin pour des raisons justifiées, ou lorsque le pêcheur n'est plus en mesure de s'acquitter des tâches qui lui incombent en vertu de l'accord d'engagement ou qu'on ne peut attendre de lui qu'il les exécute compte tenu des circonstances. La présente disposition s'applique également aux pêcheurs de ce navire qui sont transférés pour les mêmes raisons du navire vers un port étranger.

2. Les frais du rapatriement visé au paragraphe 1 du présent article doivent être pris en charge par l'armateur à la pêche, sauf si le pêcheur a été reconnu, conformément à la législation nationale ou à d'autres dispositions applicables, coupable d'un manquement grave aux obligations de son accord d'engagement.

3. Les Membres doivent déterminer, par voie de législation ou autre, les circonstances précises donnant droit à un rapatriement, la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les pêcheurs visés au paragraphe 1 du présent article ont droit au rapatriement, et les destinations vers lesquelles ils peuvent être rapatriés.

4. Si l'armateur à la pêche omet de pourvoir au rapatriement visé au présent article, le Membre dont le navire bat pavillon doit organiser le rapatriement du pêcheur concerné et a le droit de recouvrer les frais auprès de l'armateur à la pêche.

5. La législation nationale ne doit pas faire obstacle au droit de l'armateur à la pêche de recouvrer le coût du rapatriement au titre d'arrangements contractuels avec des tiers.

## *Recrutement et placement*

### *Article 22*

#### Recrutement et placement des pêcheurs

1. Tout Membre qui a mis en place un service public de recrutement et de placement de pêcheurs doit s'assurer que ce service fait partie du service public de l'emploi ouvert à l'ensemble des travailleurs et des employeurs ou qu'il agit en coordination avec celui-ci.

2. Les services privés de recrutement et de placement de pêcheurs qui sont établis sur le territoire d'un Membre doivent exercer leur activité en vertu d'un système de licence ou d'agrément normalisé ou d'une autre forme de réglementation, lesquels ne seront établis, maintenus ou modifiés qu'après consultation.

3. Tout Membre doit, par voie de législation ou autres mesures:

- a) interdire aux services de recrutement et de placement d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes visant à empêcher ou à dissuader les pêcheurs d'obtenir un engagement;
- b) interdire que des honoraires ou autres frais soient supportés par les pêcheurs, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement ou le placement;
- c) fixer les conditions dans lesquelles une licence, un agrément ou toute autre autorisation d'un service privé de recrutement et de placement peuvent être suspendus ou retirés en cas d'infraction à la législation pertinente et préciser les conditions dans lesquelles lesdits services privés peuvent exercer leurs activités.

#### Agences d'emploi privées

4. Tout Membre qui a ratifié la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, peut confier certaines des responsabilités découlant de la présente convention à des agences d'emploi privées qui fournissent les services visés à l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 1

de la convention précitée. Les responsabilités respectives de ces agences d'emploi privées et des armateurs à la pêche, qui sont les «entreprises utilisatrices» au sens de ladite convention, sont déterminées et réparties conformément à l'article 12 de cette même convention. Un tel Membre doit adopter des lois, des règlements ou d'autres mesures pour faire en sorte que l'attribution des responsabilités ou obligations respectives des agences d'emploi privées prestataires du service et de l'«entreprise utilisatrice» conformément à la présente convention n'empêche pas le pêcheur de faire valoir un droit de privilège sur un navire de pêche.

5. Nonobstant les dispositions du paragraphe 4, l'armateur à la pêche est responsable si l'agence d'emploi privée manque aux obligations qui lui incombent à l'égard du pêcheur pour lequel, dans le cadre de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, l'armateur à la pêche est l'«entreprise utilisatrice».

6. Aucune des dispositions de la présente convention ne saurait être interprétée comme imposant à un Membre l'obligation d'autoriser dans son secteur de pêche le recours à des agences d'emploi privées telles que visées au paragraphe 4 du présent article.

### *Paiement des pêcheurs*

#### *Article 23*

Tout Membre adopte, après consultation, une législation ou d'autres mesures prescrivant que les pêcheurs qui perçoivent un salaire seront payés mensuellement ou à d'autres intervalles réguliers.

#### *Article 24*

Tout Membre doit exiger que tous les pêcheurs travaillant à bord de navires de pêche aient les moyens de faire parvenir à leur famille et sans frais tout ou partie des paiements reçus, y compris les avances.

## **Partie V. Logement et alimentation**

#### *Article 25*

Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures relatives au logement, à la nourriture et à l'eau potable à bord des navires de pêche battant son pavillon.

#### *Article 26*

Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures prévoyant que le logement à bord des navires de pêche battant son pavillon sera d'une qualité et d'une taille suffisantes et qu'il sera équipé de façon adaptée au service du navire et à la durée du séjour des pêcheurs à bord. En particulier, ces mesures règlent, selon le cas, les questions suivantes:

- a) approbation des plans de construction ou de modification des navires de pêche en ce qui concerne le logement;
- b) maintien du logement et de la cuisine dans des conditions générales d'hygiène, de sécurité, de santé et de confort;
- c) ventilation, chauffage, refroidissement et éclairage;
- d) réduction des bruits et vibrations excessifs;
- e) emplacement, taille, matériaux de construction, ameublement et équipement des cabines, réfectoires et autres espaces de logement;
- f) installations sanitaires, comprenant des toilettes et des moyens de lavage, et fourniture d'eau chaude et froide en quantité suffisante;
- g) procédures d'examen des plaintes concernant des conditions de logement qui ne satisfont pas aux prescriptions de la présente convention.

*Article 27*

Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures prévoyant que:

- a) la nourriture transportée et servie à bord doit être d'une valeur nutritionnelle, d'une qualité et d'une quantité suffisantes;
- b) l'eau potable doit être d'une qualité et d'une quantité suffisantes;
- c) la nourriture et l'eau potable doivent être fournies par l'armateur à la pêche sans frais pour le pêcheur. Toutefois, conformément à la législation nationale, les frais peuvent être recouverts sous forme de coûts d'exploitation pour autant qu'une convention collective régissant un système de rémunération à la part ou que l'accord d'engagement du pêcheur le prévoie.

*Article 28*

1. La législation ou les autres mesures adoptées par le Membre conformément aux articles 25 à 27 doivent donner pleinement effet à l'annexe III concernant le logement à bord des navires de pêche. L'annexe III peut être amendée de la façon prévue à l'article 45.

2. Un Membre qui n'est pas en mesure d'appliquer les dispositions de l'annexe III peut, après consultation, adopter dans sa législation des dispositions ou d'autres mesures équivalentes dans l'ensemble aux dispositions énoncées à l'annexe III, à l'exception des dispositions se rapportant à l'article 27.

**Partie VI. Soins médicaux, protection de la santé et sécurité sociale***Soins médicaux**Article 29*

Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures prévoyant que:

- a) les navires de pêche soient dotés de fournitures et d'un matériel médicaux adaptés au service du navire, compte tenu du nombre de pêcheurs à bord, de la zone d'opération et de la durée du voyage;
- b) les navires de pêche aient à leur bord au moins un pêcheur qualifié ou formé pour donner les premiers secours et autres formes de soins médicaux, qui sache utiliser les fournitures et le matériel médicaux dont est doté le navire, compte tenu du nombre de pêcheurs à bord, de la zone d'opération et de la durée du voyage;
- c) les fournitures et le matériel médicaux présents à bord soient accompagnés d'instructions ou d'autres informations dans une langue et une présentation compréhensibles au pêcheur ou aux pêcheurs visés à l'alinéa b);
- d) les navires de pêche soient équipés d'un système de communication par radio ou par satellite avec des personnes ou services à terre pouvant fournir des consultations médicales, compte tenu de la zone d'opération et de la durée du voyage;
- e) les pêcheurs aient le droit de bénéficier d'un traitement médical à terre et d'être débarqués à cet effet en temps voulu en cas de lésion ou de maladie graves.

*Article 30*

Pour les navires de pêche d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, compte tenu du nombre de pêcheurs à bord, de la zone d'opération et de la durée du voyage, tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures prévoyant que:

- a) l'autorité compétente prescrive le matériel médical et les fournitures médicales devant être disponibles à bord;
- b) le matériel médical et les fournitures médicales disponibles à bord soient entretenus de façon adéquate et inspectés à des intervalles réguliers, fixés par l'autorité compétente, par des responsables désignés ou agréés par celle-ci;

- c) les navires soient pourvus d'un guide médical de bord adopté ou approuvé par l'autorité compétente ou de l'édition la plus récente du Guide médical international de bord;
- d) les navires en mer aient accès à un dispositif organisé de consultations médicales par radio ou par satellite, y compris à des conseils de spécialistes, à toute heure du jour ou de la nuit;
- e) les navires conservent à bord une liste de stations de radio ou de satellite par l'intermédiaire desquelles des consultations médicales peuvent être obtenues;
- f) dans une mesure conforme à la législation et à la pratique du Membre, les soins médicaux dispensés au pêcheur lorsqu'il est à bord ou débarqué dans un port étranger lui soient fournis gratuitement.

### *Sécurité et santé au travail et prévention des accidents du travail*

#### *Article 31*

Tout Membre doit adopter une législation ou d'autres mesures concernant:

- a) la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des risques liés au travail à bord des navires, notamment l'évaluation et la gestion des risques, la formation des pêcheurs et l'instruction à bord;
- b) la formation des pêcheurs à l'utilisation des engins de pêche dont ils se serviront et à la connaissance des opérations de pêche qu'ils auront à effectuer;
- c) les obligations des armateurs à la pêche, des pêcheurs et autres personnes intéressées, compte dûment tenu de la sécurité et de la santé des pêcheurs âgés de moins de 18 ans;
- d) la déclaration des accidents survenant à bord des navires de pêche battant son pavillon et la réalisation d'enquêtes sur ces accidents;
- e) la constitution de comités paritaires de sécurité et de santé au travail ou, après consultation, d'autres organismes qualifiés.

#### *Article 32*

1. Les prescriptions du présent article s'appliquent aux navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres passant habituellement plus de trois jours en mer et, après consultation, à d'autres navires, compte tenu du nombre de pêcheurs à bord, de la zone d'opération et de la durée du voyage.

2. L'autorité compétente doit:

- a) après consultation, faire obligation à l'armateur à la pêche d'établir, conformément à la législation, aux conventions collectives et à la pratique nationales, des procédures à bord visant à prévenir les accidents du travail et les lésions et maladies professionnelles, compte tenu des dangers et risques spécifiques du navire de pêche concerné;
- b) exiger que les armateurs à la pêche, les patrons, les pêcheurs et les autres personnes concernées reçoivent suffisamment de directives et de matériel de formation appropriés ainsi que toute autre information pertinente sur la manière d'évaluer et de gérer les risques en matière de sécurité et de santé à bord des navires de pêche.

3. Les armateurs à la pêche doivent:

- a) veiller à ce que tous les pêcheurs à bord reçoivent des vêtements et équipements de protection individuelle appropriés;
- b) veiller à ce que tous les pêcheurs à bord aient reçu une formation de base en matière de sécurité, approuvée par l'autorité compétente; cette dernière peut cependant accorder une dérogation écrite dans le cas des pêcheurs qui démontrent qu'ils possèdent des connaissances et une expérience équivalentes;
- c) veiller à ce que les pêcheurs soient suffisamment et convenablement familiarisés avec l'équipement et son utilisation, y compris avec les mesures de sécurité s'y rapportant, avant d'utiliser cet équipement ou de participer aux opérations concernées.

*Article 33*

L'évaluation des risques concernant la pêche est effectuée, selon le cas, avec la participation de pêcheurs ou de leurs représentants.

*Sécurité sociale**Article 34*

Tout Membre veille à ce que les pêcheurs résidant habituellement sur son territoire et, dans la mesure prévue par la législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient de la sécurité sociale à des conditions non moins favorables que celles qui s'appliquent aux autres travailleurs, y compris les personnes salariées ou indépendantes, résidant habituellement sur son territoire.

*Article 35*

Tout Membre s'engage à prendre des mesures, en fonction de la situation nationale, pour assurer progressivement une protection complète de sécurité sociale à tous les pêcheurs résidant habituellement sur son territoire.

*Article 36*

Les Membres doivent coopérer, dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements, en conformité avec la législation ou la pratique nationales, en vue:

- a) d'assurer progressivement une protection complète de sécurité sociale aux pêcheurs, sans considération de nationalité, en tenant compte du principe d'égalité de traitement;
- b) de garantir le maintien des droits en matière de sécurité sociale acquis ou en cours d'acquisition par tous les pêcheurs, indépendamment de leur lieu de résidence.

*Article 37*

Nonobstant l'attribution des responsabilités prévues aux articles 34, 35 et 36, les Membres peuvent établir, par des accords bilatéraux ou multilatéraux ou par des dispositions adoptées dans le cadre d'organisations régionales d'intégration économique, d'autres règles relatives à la législation en matière de sécurité sociale applicable aux pêcheurs.

*Protection en cas de maladie, lésion ou décès liés au travail**Article 38*

1. Tout Membre prend des mesures en vue d'assurer aux pêcheurs une protection, conformément à la législation et à la pratique nationales, en cas de maladie, de lésion ou de décès liés au travail.

2. En cas de lésion provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, le pêcheur doit:

- a) avoir accès à des soins médicaux appropriés;
- b) bénéficier d'une indemnisation correspondante conformément à la législation nationale.

3. Compte tenu des caractéristiques du secteur de la pêche, la protection visée au paragraphe 1 du présent article pourra être assurée:

- a) soit par un régime reposant sur la responsabilité de l'armateur à la pêche;
- b) soit par un régime d'assurance obligatoire d'indemnisation des travailleurs ou d'autres régimes.

*Article 39*

1. En l'absence de dispositions nationales applicables aux pêcheurs, tout Membre adopte une législation ou d'autres mesures visant à garantir que les armateurs à la pêche assurent la protection de la santé et les soins médicaux des pêcheurs lorsque ces derniers sont employés ou

engagés ou travaillent à bord d'un navire battant son pavillon, en mer ou dans un port étranger. Cette législation ou ces autres mesures doivent garantir que les armateurs à la pêche acquittent les frais des soins médicaux, y compris l'aide et le soutien matériels correspondants pendant la durée des traitements médicaux dispensés à l'étranger jusqu'au rapatriement du pêcheur.

2. La législation nationale peut prévoir de décharger l'armateur à la pêche de sa responsabilité dans le cas où l'accident n'est pas survenu au service du navire de pêche ou si la maladie ou l'infirmité a été dissimulée lors de l'engagement ou si l'accident ou la maladie est imputable à une faute intentionnelle du pêcheur.

## Partie VII. Respect et application

### *Article 40*

Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à garantir le respect des prescriptions de la présente convention, notamment en prévoyant, s'il y a lieu, la conduite d'inspections, l'établissement de rapports, une procédure de règlement des plaintes, un suivi et la mise en œuvre de sanctions et mesures correctives appropriées conformément à la législation nationale.

### *Article 41*

1. Les Membres doivent exiger que les navires de pêche qui passent plus de trois jours en mer et qui:

- a) ont une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, ou
  - b) naviguent habituellement à plus de 200 milles nautiques de la côte de l'Etat du pavillon ou au-delà du rebord externe du plateau continental, si celui-ci est plus éloigné,
- aient à bord un document valide délivré par l'autorité compétente, indiquant qu'ils ont été inspectés par l'autorité compétente ou en son nom, en vue de déterminer leur conformité avec les dispositions de la présente convention concernant les conditions de vie et de travail à bord.

2. La durée de validité de ce document peut coïncider avec celle d'un certificat national ou international de sécurité des navires de pêche mais ne dépasse en aucun cas cinq ans.

### *Article 42*

1. L'autorité compétente désigne des inspecteurs qualifiés en nombre suffisant pour assumer les responsabilités qui lui incombent en vertu de l'article 41.

2. Aux fins de l'instauration d'un système efficace d'inspection des conditions de vie et de travail à bord des navires de pêche, un Membre peut, s'il y a lieu, autoriser des institutions publiques ou d'autres organismes dont il reconnaît la compétence et l'indépendance à réaliser des inspections et à délivrer des certificats. Dans tous les cas, le Membre demeure entièrement responsable de l'inspection et de la délivrance des certificats correspondants relatifs aux conditions de vie et de travail des pêcheurs à bord des navires battant son pavillon.

### *Article 43*

1. Si un Membre reçoit une plainte ou acquiert la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la convention, il prend les dispositions nécessaires pour enquêter et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.

2. Si un Membre dans le port duquel un navire de pêche fait escale dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation reçoit une plainte ou acquiert la preuve que ce navire de pêche n'est pas conforme aux prescriptions de la présente convention, il peut adresser un rapport au gouvernement de l'Etat du pavillon, avec copie au Directeur général du Bureau international du Travail, et prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue manifestement un danger pour la sécurité ou la santé.

3. S'il prend les mesures mentionnées au paragraphe 2 du présent article, le Membre doit en informer immédiatement le plus proche représentant de l'Etat du pavillon et demander à celui-ci d'être présent si possible. Il ne doit pas retenir ou retarder indûment le navire.

4. Aux fins du présent article, une plainte peut être soumise par un pêcheur, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris en ce qui concerne les risques relatifs à la sécurité ou à la santé des pêcheurs à bord.

5. Cet article ne s'applique pas aux plaintes qu'un Membre considère manifestement infondées.

#### *Article 44*

Tout Membre appliquera la présente convention de manière à garantir que les navires de pêche battant pavillon de tout Etat qui n'a pas ratifié la convention ne bénéficient pas d'un traitement plus favorable que celui accordé aux navires battant pavillon de tout Membre qui l'a ratifiée.

### **Partie VIII. Amendements des Annexes I, II et III**

#### *Article 45*

1. Sous réserve des dispositions pertinentes de la présente convention, la Conférence internationale du Travail peut amender les annexes I, II et III. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail peut inscrire à l'ordre du jour de la Conférence une question concernant des propositions d'amendements établies par une réunion tripartite d'experts. La majorité des deux tiers des voix des délégués présents à la Conférence, comprenant au moins la moitié des Membres ayant ratifié cette convention, est requise pour l'adoption d'amendements.

2. Tout amendement adopté conformément au paragraphe 1 du présent article entre en vigueur six mois après la date de son adoption pour tout Membre ayant ratifié la présente convention, à moins que le Membre en question n'ait adressé au Directeur général du Bureau international du Travail une notification écrite précisant que cet amendement n'entrera pas en vigueur à son égard ou n'entrera en vigueur qu'ultérieurement à la suite d'une nouvelle notification.

### **Partie IX. Dispositions finales**

#### *Article 46*

La présente convention révisé la convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, la convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959, la convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959, et la convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966.

## **ANNEXE I**

### **Equivalence pour le mesurage**

Aux fins de la présente convention, lorsque l'autorité compétente, après consultation, décide d'utiliser la longueur hors tout (LHT) comme critère de mesure plutôt que la longueur (L):

- a) une longueur hors tout (LHT) de 16,5 mètres sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 15 mètres;
- b) une longueur hors tout (LHT) de 26,5 mètres sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 24 mètres;
- c) une longueur hors tout (LHT) de 50 mètres sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 45 mètres.

## ANNEXE II

### Accord d'engagement du pêcheur

L'accord d'engagement du pêcheur devra comporter les mentions suivantes, sauf dans les cas où l'inclusion de l'une de ces mentions ou de certaines d'entre elles est inutile, la question étant déjà réglée d'une autre manière par la législation nationale ou, le cas échéant, par une convention collective:

- a) les nom et prénoms du pêcheur, la date de naissance ou l'âge, ainsi que le lieu de naissance;
- b) le lieu et la date de la conclusion de l'accord;
- c) la désignation du ou des navires de pêche et le numéro d'immatriculation du ou des navires de pêche à bord duquel ou desquels le pêcheur s'engage à travailler;
- d) le nom de l'employeur ou de l'armateur à la pêche ou autre partie à l'accord;
- e) le voyage ou les voyages à entreprendre, s'ils peuvent être déterminés au moment de l'engagement;
- f) la fonction pour laquelle le pêcheur doit être employé ou engagé;
- g) si possible, la date à laquelle et le lieu où le pêcheur sera tenu de se présenter à bord pour le commencement de son service;
- h) les vivres à allouer au pêcheur, sauf si la législation nationale prévoit un système différent;
- i) le montant du salaire du pêcheur ou, s'il est rémunéré à la part, le pourcentage de sa part et le mode de calcul de celle-ci, ou encore, si un système mixte de rémunération est appliqué, le montant du salaire, le pourcentage de sa part et le mode de calcul de celle-ci, ainsi que tout salaire minimum convenu;
- j) l'échéance de l'accord et les conditions y relatives, soit:
  - i) si l'accord a été conclu pour une durée déterminée, la date fixée pour son expiration;
  - ii) si l'accord a été conclu au voyage, le port de destination convenu pour la fin de l'accord et l'indication du délai à l'expiration duquel le pêcheur sera libéré après l'arrivée à cette destination;
  - iii) si l'accord a été conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra dénoncer l'accord ainsi que le délai de préavis requis, lequel n'est pas plus court pour l'employeur, l'armateur à la pêche ou autre partie que pour le pêcheur;
- k) la protection en cas de maladie, de lésion ou de décès du pêcheur lié à son service;
- l) le congé payé annuel ou la formule utilisée pour le calculer, le cas échéant;
- m) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au pêcheur par l'employeur, l'armateur à la pêche ou autre partie à l'accord d'engagement du pêcheur, selon le cas;
- n) le droit du pêcheur à un rapatriement;
- o) la référence à la convention collective, le cas échéant;
- p) les périodes minimales de repos conformément à la législation nationale ou autres mesures;
- q) toutes autres mentions que la législation nationale peut exiger.



## ANNEXE III Logement à bord des navires de pêche

### Dispositions générales

1. Aux fins de la présente annexe:
  - a) les termes «navire de pêche neuf» désignent un navire pour lequel:
    - i) le contrat de construction ou de transformation importante a été passé à la date d'entrée en vigueur de la convention pour le Membre concerné ou après cette date; ou
    - ii) le contrat de construction ou de transformation importante a été passé avant la date d'entrée en vigueur de la convention pour le Membre concerné, et qui est livré trois ans ou plus après cette date; ou
    - iii) en l'absence d'un contrat de construction, à la date d'entrée en vigueur de la convention pour le Membre concerné ou après cette date:
      - la quille est posée; ou
      - une construction permettant d'identifier un navire particulier a commencé; ou
      - le montage a commencé, employant au moins 50 tonnes ou 1 pour cent de la masse estimée de tous les matériaux de structure, si cette dernière valeur est inférieure;
  - b) les termes «navire existant» désignent un navire qui n'est pas un navire de pêche neuf.
2. Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les nouveaux navires de pêche pontés, sauf exclusions autorisées aux termes de l'article 3 de la convention. L'autorité compétente peut également, après consultation, appliquer les prescriptions de la présente annexe aux navires existants, dès lors que et dans la mesure où elle décide que cela est raisonnable et réalisable.
3. L'autorité compétente peut, après consultation, autoriser des dérogations aux dispositions de la présente annexe pour des navires de pêche ne restant normalement en mer que pour des durées inférieures à 24 heures si les pêcheurs ne vivent pas à bord du navire lorsqu'il est au port. Dans le cas de tels navires, l'autorité compétente doit veiller à ce que les pêcheurs concernés aient à leur disposition des installations adéquates pour leurs repos, alimentation et hygiène.
4. Toute dérogation faite par un Membre en vertu du paragraphe 3 de la présente annexe doit être communiquée au Bureau international du Travail conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.
5. Les prescriptions valables pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres peuvent s'appliquer aux navires d'une longueur comprise entre 15 et 24 mètres si l'autorité compétente décide, après consultation, que cela est raisonnable et réalisable.
6. Les pêcheurs travaillant à bord de navires nourrices dépourvus de logements et d'installations sanitaires appropriés pourront utiliser ceux du navire mère.
7. Les Membres peuvent étendre les dispositions de la présente annexe relatives au bruit et aux vibrations, à la ventilation, au chauffage et à la climatisation, à l'éclairage aux lieux de travail clos et aux espaces servant à l'entreposage si, après consultation, cette extension est considérée appropriée et n'influe pas négativement sur les conditions de travail ou sur le traitement ou la qualité des captures.
8. L'utilisation de la jauge brute visée à l'article 5 de la convention est limitée aux paragraphes de la présente annexe spécifiés ci-après: 14, 37, 38, 41, 43, 46, 49, 53, 55, 61, 64, 65 et 67. A ces fins, lorsque l'autorité compétente, après consultation, décide d'utiliser la jauge brute comme critère de mesure:
  - a) une jauge brute de 75 sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 15 mètres, ou à une longueur hors tout (LHT) de 16,5 mètres;
  - b) une jauge brute de 300 sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 24 mètres, ou à une longueur hors tout (LHT) de 26,5 mètres;
  - c) une jauge brute de 950 sera considérée comme équivalente à une longueur (L) de 45 mètres, ou à une longueur hors tout (LHT) de 50 mètres.

### Planification et contrôle

9. L'autorité compétente doit vérifier que, chaque fois qu'un navire vient d'être construit, ou que le logement de l'équipage à bord du navire a été refait à neuf, ledit navire est conforme aux prescriptions de la présente annexe. L'autorité compétente doit, dans la mesure du possible, exiger qu'un navire dont le logement de l'équipage a été substantiellement modifié soit conforme aux prescriptions de la présente annexe et qu'un navire qui remplace son pavillon par le pavillon du Membre soit conforme aux prescriptions de la présente annexe applicables conformément au paragraphe 2 de ladite annexe.

10. Dans les situations visées au paragraphe 9 de la présente annexe, pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, l'autorité compétente doit demander que les plans détaillés du logement de l'équipage et des informations à son sujet soient soumis pour approbation à l'autorité compétente ou à une entité qu'elle a habilitée à cette fin.

11. Pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, l'autorité compétente doit contrôler, chaque fois que le logement de l'équipage a été refait à neuf ou substantiellement modifié, que celui-ci est conforme aux prescriptions de la convention, et lorsque le navire remplace son pavillon par le pavillon du Membre, contrôler qu'il est conforme aux prescriptions de la présente annexe applicables conformément au paragraphe 2 de ladite annexe. L'autorité compétente peut réaliser, lorsqu'elle le juge opportun, des inspections complémentaires du logement de l'équipage.

12. Lorsqu'un navire change de pavillon, toute prescription que l'autorité compétente du Membre dont le navire battait précédemment pavillon peut avoir adoptée conformément aux dispositions des paragraphes 15, 39, 47 ou 62 de la présente annexe cesse de s'appliquer au navire.

### Conception et construction

#### *Hauteur sous barrot*

13. Tous les logements doivent avoir une hauteur sous barrot adéquate. L'autorité compétente doit prescrire la hauteur sous barrot minimale des locaux où les pêcheurs doivent se tenir debout pendant de longues périodes.

14. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, la hauteur sous barrot minimale autorisée dans tous les logements où les pêcheurs doivent pouvoir jouir d'une entière liberté de mouvement ne doit pas être inférieure à 200 centimètres.

15. Nonobstant les dispositions du paragraphe 14, l'autorité compétente peut, après consultation, décider que la hauteur sous barrot minimale autorisée ne doit pas être inférieure à 190 centimètres dans tout logement, ou partie de logement, où elle s'est assurée que cela est raisonnable et ne causera pas d'inconfort aux pêcheurs.

#### *Ouvertures donnant sur les locaux d'habitation et entre eux*

16. Les ouvertures directes entre les postes de couchage et les cales à poissons et salles des machines doivent être proscrites, sauf lorsqu'il s'agit d'issues de secours. Dans la mesure où cela est raisonnable et réalisable, les ouvertures directes entre les postes de couchage et les cuisines, cambuses, séchoirs ou installations sanitaires communes doivent être évitées, à moins qu'il n'en soit expressément disposé autrement.

17. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, il ne doit y avoir aucune ouverture reliant directement les postes de couchage aux cales à poissons, salles des machines, cuisines, cambuses, séchoirs ou installations sanitaires communes, sauf lorsqu'il s'agit d'issues de secours; la partie de la cloison séparant ces locaux des postes de couchage et des cloisons externes doit être convenablement construite en acier ou autre matériau homologué et être étanche à l'eau et aux gaz. La présente disposition n'exclut pas la possibilité d'un partage d'installations sanitaires entre deux cabines.

### Isolation

18. L'isolation du logement de l'équipage doit être adéquate; les matériaux employés pour construire les cloisons, les panneaux et les vaigrages intérieurs, ainsi que les revêtements de sol et les joints doivent être adaptés à leur emploi et de nature à garantir un environnement sain. Des dispositifs d'écoulement des eaux suffisants doivent être prévus dans tous les logements.

### Autres

19. Tous les moyens possibles doivent être mis en œuvre pour empêcher que les mouches et autres insectes ne pénètrent dans les locaux d'habitation de l'équipage des navires de pêche, en particulier lorsque ceux-ci opèrent dans des zones infestées de moustiques.

20. Tous les logements d'équipage doivent être dotés des issues de secours nécessaires.

### Bruits et vibrations

21. L'autorité compétente doit prendre des mesures pour réduire les bruits et vibrations excessifs dans les locaux d'habitation, si possible en conformité avec les normes internationales pertinentes.

22. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, l'autorité compétente doit adopter des normes réglementant les niveaux de bruit et de vibrations dans les locaux d'habitation de manière à protéger adéquatement les pêcheurs des effets nocifs de ces bruits et vibrations, notamment de la fatigue qu'ils induisent.

### Ventilation

23. Les locaux d'habitation doivent être ventilés en fonction des conditions climatiques. Le système de ventilation doit permettre une aération satisfaisante des locaux lorsque les pêcheurs sont à bord.

24. Le système de ventilation doit être conçu ou d'autres mesures doivent être prises de manière à protéger les non-fumeurs de la fumée de tabac.

25. Les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres doivent être équipés d'un système de ventilation réglable des locaux d'habitation, de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats. Les systèmes de ventilation doivent fonctionner en permanence lorsque les pêcheurs sont à bord.

### Chauffage et climatisation

26. Les locaux d'habitation doivent être chauffés de manière adéquate en fonction des conditions climatiques.

27. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, un chauffage adéquat fourni par un système de chauffage approprié doit être prévu sauf sur les navires de pêche opérant exclusivement en zone tropicale. Le système de chauffage doit fournir de la chaleur dans toutes les conditions, suivant les besoins, et fonctionner lorsque les pêcheurs séjournent ou travaillent à bord et que les conditions l'exigent.

28. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, à l'exception de ceux opérant dans des zones où les conditions climatiques tempérées ne l'exigent pas, les locaux d'habitation, la passerelle, les salles de radio et toute salle de contrôle des machines centralisée doivent être équipés d'un système de climatisation.

### Eclairage

29. Tous les locaux d'habitation doivent bénéficier d'un éclairage adéquat.

30. Dans la mesure du possible, les locaux d'habitation doivent, outre un éclairage artificiel, être éclairés par la lumière naturelle. Lorsque les postes de couchage sont éclairés par la lumière naturelle, un moyen de l'occulter doit être prévu.

31. Chaque couchette doit être dotée d'un éclairage de chevet en complément de l'éclairage normal du poste de couchage.

32. Les postes de couchage doivent être équipés d'un éclairage de secours.

33. Si à bord d'un navire les réfectoires, les coursives et les locaux qui sont ou peuvent être traversés comme issues de secours ne sont pas équipés d'un éclairage de secours, un éclairage permanent doit y être prévu pendant la nuit.

34. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, les locaux d'habitation doivent être éclairés conformément à une norme établie par l'autorité compétente. En tous points du local d'habitation où l'on peut circuler librement, la norme minimale de cet éclairage doit être telle qu'une personne dotée d'une acuité visuelle normale puisse lire, par temps clair, un journal imprimé ordinaire.

### Postes de couchage

#### *Dispositions générales*

35. Lorsque la conception, les dimensions ou l'usage même du navire le permettent, les postes de couchage doivent être situés de telle manière que les mouvements et l'accélération du navire soient ressentis le moins possible mais ils ne doivent être situés en aucun cas en avant de la cloison d'abordage.

#### *Superficie au sol*

36. Le nombre de personnes par poste de couchage ainsi que la superficie au sol par personne, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, doivent permettre aux pêcheurs de disposer de suffisamment d'espace et de confort à bord, compte tenu de l'utilisation du navire.

37. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, mais inférieure à 45 mètres, la superficie au sol par occupant d'un poste de couchage, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, ne doit pas être inférieure à 1,5 mètre carré.

38. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 45 mètres, la superficie au sol par occupant d'un poste de couchage, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, ne doit pas être inférieure à 2 mètres carrés.

39. Nonobstant les dispositions des paragraphes 37 et 38, l'autorité compétente peut, après consultation, décider que la superficie au sol minimale autorisée par occupant d'un poste de couchage, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, ne doit pas être inférieure à 1,0 et 1,5 mètre carré respectivement, si elle s'est assurée que cela est raisonnable et ne causera pas d'inconfort aux pêcheurs.

#### *Nombre de personnes par poste de couchage*

40. Dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement, le nombre de personnes autorisées à occuper un poste de couchage ne doit pas être supérieur à six.

41. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, le nombre de personnes autorisées à occuper un poste de couchage ne doit pas être supérieur à quatre. L'autorité compétente peut accorder des dérogations à cette prescription dans certains cas si la taille et le type du navire ou son utilisation la rendent déraisonnable ou irréalisable.

42. Dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement, une ou plusieurs cabines séparées doivent être réservées aux officiers, lorsque cela est possible.

43. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, les postes de couchage réservés aux officiers doivent accueillir une seule personne dans la mesure du possible et ne doivent en aucun cas contenir plus de deux couchettes. L'autorité compétente peut accorder des dérogations aux prescriptions de ce paragraphe dans certains cas si la taille et le type du navire ou son utilisation les rendent déraisonnables ou irréalisables.

### Autres

44. Le nombre maximal de personnes autorisées à occuper un poste de couchage doit être inscrit de manière lisible et indélébile à un endroit où il peut se lire facilement.

45. Des couchettes individuelles de dimensions suffisantes doivent être prévues. Les matelas doivent être d'un matériau adéquat.

46. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, les dimensions internes minimales des couchettes ne doivent pas être inférieures à 198 centimètres sur 80 centimètres.

47. Nonobstant les dispositions du paragraphe 46, l'autorité compétente peut, après consultation, décider que les dimensions internes minimales des couchettes ne doivent pas être inférieures à 190 centimètres par 70 centimètres, si elle s'est assurée que cela est raisonnable et ne causera pas d'inconfort aux pêcheurs.

48. Les postes de couchage doivent être conçus et équipés de manière à garantir aux occupants un confort raisonnable et à faciliter leur maintien en ordre. Les équipements fournis doivent comprendre des couchettes, des armoires individuelles suffisamment grandes pour contenir des vêtements et autres effets personnels et une surface plane adéquate où il est possible d'écrire.

49. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, un bureau pour écrire et une chaise adaptés doivent être fournis.

50. Les postes de couchage doivent, dans la mesure du possible, être situés ou équipés de telle manière que tant les hommes que les femmes puissent convenablement préserver leur intimité.

### Réfectoires

51. Les réfectoires doivent être aussi proches que possible de la cuisine, mais en aucun cas en avant de la cloison d'abordage.

52. Les navires doivent posséder un réfectoire adapté à leur utilisation. Le local du réfectoire doit être si possible à l'écart des postes de couchage, dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement.

53. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, le réfectoire doit être séparé des postes de couchage.

54. Les dimensions et l'aménagement de chaque réfectoire doivent être suffisants pour qu'il puisse accueillir le nombre de personnes susceptibles de l'utiliser en même temps.

55. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, les pêcheurs doivent à tout moment avoir accès à un réfrigérateur d'un volume suffisant et avoir la possibilité de se préparer des boissons chaudes ou froides.

### Baignoires ou douches, toilettes et lavabos

56. Des installations sanitaires appropriées à l'utilisation du navire, qui comprennent des toilettes, lavabos, baignoires ou douches, doivent être prévues pour toutes les personnes à bord. Ces installations doivent correspondre aux normes minimales en matière de santé et d'hygiène et offrir un niveau de qualité raisonnable.

57. Les installations sanitaires doivent être conçues de manière à éliminer dans la mesure où cela est réalisable la contamination d'autres locaux. Les installations sanitaires doivent préserver un degré d'intimité raisonnable.

58. Tous les pêcheurs et toute autre personne à bord doivent avoir accès à de l'eau douce froide et chaude en quantité suffisante pour assurer une hygiène convenable. L'autorité compétente peut déterminer, après consultation, le volume d'eau minimal nécessaire.

59. Lorsque des installations sanitaires sont prévues, elles doivent être ventilées vers l'extérieur et situées à l'écart de tout local d'habitation.

60. Toutes les surfaces des installations sanitaires doivent être faciles à nettoyer correctement. Les sols doivent être recouverts d'un revêtement antidérapant.

61. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, tous les pêcheurs n'occupant pas un poste doté d'installations sanitaires doivent avoir accès au moins à une baignoire ou une douche, ou les deux, une toilette et un lavabo pour quatre personnes ou moins.

62. Nonobstant les dispositions du paragraphe 61, l'autorité compétente peut, après consultation, décider de prévoir au moins une baignoire ou une douche, ou les deux, et un lavabo pour six personnes ou moins, et au moins une toilette pour huit personnes ou moins, si elle s'est assurée que cela est raisonnable et ne causera pas d'inconfort aux pêcheurs.

#### Buanderies

63. Dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement, des installations appropriées pour le lavage et le séchage des vêtements doivent être prévues selon les besoins, en tenant compte des conditions d'utilisation du navire.

64. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, des installations adéquates pour le lavage, le séchage et le repassage des vêtements doivent être prévues.

65. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 45 mètres, ces installations doivent être adéquates et situées dans des locaux séparés des postes de couchage, des réfectoires et des toilettes qui soient suffisamment ventilés, chauffés et pourvus de cordes à linge ou autres moyens de séchage.

#### Installations pour les pêcheurs malades ou blessés

66. Chaque fois que nécessaire, une cabine doit être mise à la disposition d'un pêcheur blessé ou malade.

67. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 45 mètres, une infirmerie séparée doit être prévue. Ce local doit être correctement équipé et maintenu dans un état hygiénique.

#### Autres installations

68. Un endroit approprié à l'extérieur des postes de couchage et aisément accessible à partir de ces derniers doit être prévu pour pendre les vêtements de gros temps et autre équipement de protection personnel.

#### Literie, vaisselle et couverts et fournitures diverses

69. Tous les pêcheurs à bord doivent avoir à leur disposition de la vaisselle, du linge de lit et autres linges appropriés. Toutefois, les frais de linge peuvent être recouverts sous forme de coûts d'exploitation pour autant qu'une convention collective ou que l'accord d'engagement du pêcheur le prévoient.

#### Installations de loisirs

70. A bord des navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, tous les pêcheurs doivent avoir accès à des installations, des équipements et des services de loisirs. Le cas échéant, les réfectoires peuvent être utilisés comme installations de loisirs.

#### Installations de communications

71. Dans la mesure du possible, tous les pêcheurs à bord du navire doivent avoir raisonnablement accès à des équipements pour effectuer leurs communications à un coût raisonnable n'excédant pas le coût total facturé à l'armateur à la pêche.

#### Cuisine et cambuse

72. Des équipements doivent être prévus pour la préparation des aliments. Dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement, ces équipements sont installés, si possible, dans une cuisine séparée.

73. La cuisine, ou coin cuisine lorsqu'il n'existe pas de cuisine séparée, doit être d'une dimension adéquate, être bien éclairée et ventilée et être correctement équipée et entretenue.

74. Les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres doivent être équipés d'une cuisine séparée.

75. Les bouteilles de gaz butane ou propane utilisé à des fins de cuisine doivent être placées sur le pont découvert, dans un lieu abrité conçu pour les protéger contre les sources extérieures de chaleur et les chocs.

76. Un emplacement adéquat pour les provisions, d'un volume suffisant, doit être prévu et pouvoir être maintenu sec, frais et bien aéré pour éviter que les provisions ne se gâtent. Dans la mesure où il n'en est pas expressément disposé autrement, des réfrigérateurs ou autres moyens de stockage à basse température sont si possible utilisés.

77. Pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, une cambuse et un réfrigérateur ou autre local d'entreposage à basse température doivent être utilisés.

#### Nourriture et eau potable

78. L'avitaillement doit être suffisant compte tenu du nombre de pêcheurs à bord ainsi que de la durée et de la nature du voyage. Il doit être en outre d'une valeur nutritionnelle, d'une qualité, d'une quantité et d'une variété satisfaisantes eu égard également aux exigences de la religion des pêcheurs et à leurs habitudes culturelles en matière alimentaire.

79. L'autorité compétente peut établir des prescriptions concernant les normes minimales et la quantité de nourriture et d'eau devant être disponible à bord. Conditions de salubrité et de propreté

80. Le logement des pêcheurs doit être maintenu dans un état de propreté et de salubrité et ne doit contenir ni bien ni marchandise qui ne soit pas la propriété personnelle des occupants ou destiné à leur sécurité ou sauvetage.

81. La cuisine et les installations d'entreposage des aliments doivent être maintenues dans des conditions hygiéniques.

82. Les déchets doivent être gardés dans des conteneurs fermés et hermétiques qui sont retirés, quand il y a lieu, des espaces de manutention des vivres.

#### Inspections effectuées par le patron ou sous son autorité

83. Sur les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, l'autorité compétente doit exiger que des inspections fréquentes soient conduites par le patron ou sous son autorité pour assurer que:

- a) les logements sont propres, décemment habitables, sûrs et maintenus en bon état;
- b) les provisions d'eau et de nourriture sont suffisantes;
- c) la cuisine, la cambuse et les équipements servant à l'entreposage de la nourriture sont hygiéniques et bien entretenus.

Les résultats de ces inspections ainsi que les mesures prises pour remédier à tout manquement sont consignés et sont disponibles pour consultation.

#### Dérogations

84. L'autorité compétente peut, après consultation, permettre des dérogations aux dispositions de la présente annexe pour tenir compte, sans discrimination, des intérêts des pêcheurs ayant des pratiques religieuses et sociales différentes et particulières, sous réserve qu'il n'en résulte pas des conditions qui, dans l'ensemble, seraient moins favorables que celles qui auraient découlé de l'application de l'annexe.

## Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 96 <sup>e</sup> session CIT (14 juin 2007)

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 2007, en sa quatre-vingt-seizième session;

Notant la recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966;

Tenant compte de la nécessité de remplacer la recommandation (n° 196) sur le travail dans la pêche, 2005, portant révision de la recommandation (n° 7) sur la durée du travail (pêche), 1920;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail dans le secteur de la pêche, 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 dans la pêche, 2007 (ci-après dénommée «la convention») et remplaçant la recommandation (n° 196) sur le travail dans la pêche, 2005,

adopte, ce quatorzième jour de juin deux mille sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail dans la pêche, 2007.

### Partie I. Conditions de travail à bord des navires de pêche

#### *Protection des jeunes gens*

1. Les Membres devraient fixer les conditions requises en matière de formation préalable à l'embarquement des personnes âgées de 16 à 18 ans appelées à travailler à bord des navires de pêche, en prenant en considération les instruments internationaux relatifs à la formation au travail à bord de ces navires, notamment pour ce qui a trait aux questions de sécurité et de santé au travail telles que le travail de nuit, les tâches dangereuses, l'utilisation de machines dangereuses, la manutention et le transport de lourdes charges, le travail effectué sous des latitudes élevées, la durée excessive du travail et autres questions pertinentes recensées après évaluation des risques encourus.

2. La formation des personnes âgées de 16 à 18 ans pourrait être assurée par le biais de l'apprentissage ou de la participation à des programmes de formation approuvés, qui devraient être menés selon des règles établies sous la supervision des autorités compétentes et ne devraient pas nuire à la possibilité pour les personnes concernées de suivre les programmes de l'enseignement général.

3. Les Membres devraient prendre des mesures visant à garantir qu'à bord des navires de pêche qui embarquent des jeunes gens âgés de moins de 18 ans les équipements de sécurité, de sauvetage et de survie soient adaptés à leur taille.

4. Les pêcheurs âgés de moins de 18 ans ne devraient pas travailler plus de huit heures par jour ni plus de 40 heures par semaine, et ne devraient pas effectuer d'heures supplémentaires à moins que cela ne soit inévitable pour des raisons de sécurité.

5. Les pêcheurs âgés de moins de 18 ans devraient être assurés qu'une pause suffisante leur soit accordée pour chacun des repas et bénéficier d'une pause d'au moins une heure pour prendre leur repas principal.

#### *Examen médical*

6. Aux fins de la détermination de la nature de l'examen, les Membres devraient tenir compte de l'âge de l'intéressé ainsi que de la nature du travail à effectuer.

7. Le certificat médical devrait être signé par du personnel médical agréé par l'autorité compétente.

8. Des dispositions devraient être prises pour permettre à toute personne qui, après avoir été examinée, est considérée comme inapte à travailler à bord d'un navire de pêche ou de certains types de navires de pêche, ou à effectuer certains types de tâches à bord, de demander à être examinée par un



ou plusieurs arbitres médicaux indépendants de tout armateur à la pêche ou de toute organisation d'armateurs à la pêche ou de pêcheurs.

9. L'autorité compétente devrait tenir compte des directives internationales relatives à l'examen médical et au brevet d'aptitude physique des personnes travaillant en mer, telles que les *Directives relatives à la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer* (OIT/OMS).

10. L'autorité compétente devrait prendre des mesures adéquates pour que les pêcheurs auxquels ne s'appliquent pas les dispositions relatives à l'examen médical prescrites dans la convention soient médicalement suivis aux fins de la sécurité et santé au travail.

#### *Compétence et formation*

11. Les Membres devraient:

- a) prendre en compte les normes internationales généralement admises en matière de formation et de qualifications des pêcheurs en définissant les compétences requises pour exercer les fonctions de patron, d'officier de pont, de mécanicien et autres fonctions à bord d'un navire de pêche;
- b) examiner les questions suivantes relatives à la formation professionnelle des pêcheurs: organisation et administration nationales, y compris la coordination; financement et normes de formation; programmes de formation, y compris la formation préprofessionnelle ainsi que les cours de courte durée destinés aux pêcheurs en activité; méthodes de formation; et coopération internationale;
- c) s'assurer qu'il n'existe pas de discrimination en matière d'accès à la formation.

### **Partie II. Conditions de service**

#### *Relevé des états de service*

12. A la fin de chaque contrat, un relevé des états de service concernant ce contrat devrait être mis à la disposition de chaque pêcheur concerné ou noté dans son livret de travail.

#### *Mesures spéciales*

13. Pour les pêcheurs exclus du champ d'application de la convention, l'autorité compétente devrait prendre des mesures prévoyant une protection adéquate en ce qui concerne leurs conditions de travail et des mécanismes de règlement des différends.

#### *Paiement des pêcheurs*

14. Les pêcheurs devraient avoir droit au versement d'avances à valoir sur leurs gains dans des conditions déterminées.

15. Pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, tous les pêcheurs devraient avoir droit à un paiement minimal, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives.

### **Partie III. Logement**

16. Lors de l'élaboration de prescriptions ou directives, l'autorité compétente devrait tenir compte des directives internationales applicables en matière de logement, d'alimentation, et de santé et d'hygiène concernant les personnes qui travaillent ou qui vivent à bord de navires, y compris l'édition la plus récente du *Recueil de règles de sécurité pour les pêcheurs et les navires de pêche* (FAO/OIT/OMI) ainsi que des *Directives facultatives pour la conception, la construction et l'équipement des navires de pêche de faibles dimensions* (FAO/OIT/OMI).

17. L'autorité compétente devrait travailler avec les organisations et agences pertinentes pour élaborer et diffuser des documents pédagogiques et des informations disponibles à bord du navire ainsi que des instructions sur ce qui constitue une alimentation et un logement sûrs et sains à bord des navires de pêche.

18. Les inspections du logement de l'équipage prescrites par l'autorité compétente devraient être entreprises conjointement aux enquêtes ou inspections initiales ou périodiques menées à d'autres fins.

### *Conception et construction*

19. Une isolation adéquate devrait être fournie pour les ponts extérieurs recouvrant le logement de l'équipage, les parois extérieures des postes de couchage et réfectoires, les encaissements de machines et les cloisons qui limitent les cuisines et les autres locaux dégageant de la chaleur et pour éviter, au besoin, toute condensation ou chaleur excessive, pour les postes de couchage, les réfectoires, les installations de loisirs et les coursives.

20. Une protection devrait être prévue pour calorifuger les canalisations de vapeur et d'eau chaude. Les tuyauteries principales de vapeur et d'échappement ne devraient pas passer par les logements de l'équipage ni par les coursives y conduisant. Lorsque cela ne peut être évité, les tuyauteries devraient être convenablement isolées et placées dans une gaine.

21. Les matériaux et fournitures utilisés dans le logement de l'équipage devraient être imperméables, faciles à nettoyer et ne pas être susceptibles d'abriter de la vermine.

### *Bruits et vibrations*

22. Les niveaux de bruit établis par l'autorité compétente pour les postes de travail et les locaux d'habitation devraient être conformes aux directives de l'Organisation internationale du Travail relatives aux niveaux d'exposition aux facteurs ambiants sur le lieu de travail ainsi que, le cas échéant, aux normes de protection particulières recommandées par l'Organisation maritime internationale, et à tout instrument relatif aux niveaux de bruit acceptables à bord des navires adopté ultérieurement.

23. L'autorité compétente, conjointement avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs à la pêche et de pêcheurs et compte tenu, selon le cas, des normes internationales pertinentes, devrait examiner de manière continue le problème des vibrations à bord des navires de pêche en vue d'améliorer, autant que possible, la protection des pêcheurs contre les effets néfastes de telles vibrations.

(1) Cet examen devrait porter sur les effets de l'exposition aux vibrations excessives sur la santé et le confort des pêcheurs et les mesures à prescrire ou à recommander pour réduire les vibrations sur les navires de pêche afin de protéger les pêcheurs.

(2) Les mesures à étudier pour réduire les vibrations ou leurs effets devraient comprendre:

- a) la formation des pêcheurs aux risques que l'exposition prolongée aux vibrations présente pour leur santé;
- b) la fourniture aux pêcheurs d'un équipement de protection individuelle agréé lorsque cela est nécessaire;
- c) l'évaluation des risques et la réduction de l'exposition aux vibrations dans les postes de couchage, les salles à manger, les installations de loisirs et de restauration et autres locaux d'habitation pour les pêcheurs par des mesures conformes aux orientations données dans le *Recueil de directives pratiques sur les facteurs ambiants sur le lieu de travail* (OIT) et ses versions révisées ultérieures, en tenant compte des écarts entre l'exposition sur les lieux de travail et dans les locaux d'habitation.

### *Chauffage*

24. Le système de chauffage devrait permettre de maintenir la température dans le logement de l'équipage à un niveau satisfaisant, établi par l'autorité compétente, dans les conditions normales de temps et de climat que le navire est susceptible de rencontrer en cours de navigation. Le système devrait être conçu de manière à ne pas constituer un risque pour la sécurité ou la santé de l'équipage, ni pour la sécurité du navire.

### *Eclairage*

25. Les systèmes d'éclairage ne doivent pas mettre en péril la sécurité ou la santé des pêcheurs ni la sécurité du navire.

### *Postes de couchage*

26. Toute couchette devrait être pourvue d'un matelas confortable muni d'un fond rembourré ou d'un matelas combiné, posé sur support élastique, ou d'un matelas à ressorts. Le rembourrage utilisé doit être d'un matériau approuvé. Les couchettes ne devraient pas être placées côte à côte d'une

façon telle que l'on ne puisse accéder à l'une d'elles qu'en passant au-dessus d'une autre. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne devrait pas être placée à moins de 0,3 mètre au-dessus du plancher et la couchette supérieure devrait être équipée d'un fond imperméable à la poussière et disposée approximativement à mi-hauteur entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots du plafond. La superposition de plus de deux couchettes devrait être interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du navire, il devrait être interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

27. Les postes de couchage devraient être équipés de rideaux aux hublots, d'un miroir, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

28. Dans la mesure du possible, les couchettes des membres de l'équipage devraient être réparties de façon à séparer les quarts et à éviter qu'un pêcheur de jour ne partage le même poste qu'un pêcheur prenant le quart.

29. Les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres devraient être pourvus de postes de couchage séparés pour les hommes et pour les femmes.

#### *Installations sanitaires*

30. Les espaces destinés aux installations sanitaires devraient avoir:

- a) des sols revêtus d'un matériau durable approuvé, facile à nettoyer et imperméable, et être pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;
- b) des cloisons en acier ou en tout autre matériau approuvé qui soient étanches sur une hauteur d'au moins 0,23 mètre à partir du pont;
- c) une ventilation, un éclairage et un chauffage suffisants;
- d) des conduites d'évacuation des eaux des toilettes et des eaux usées de dimensions adéquates et installées de manière à réduire au minimum les risques d'obstruction et à en faciliter le nettoyage, et qui ne devraient pas traverser les réservoirs d'eau douce ou d'eau potable ni, si possible, passer sous les plafonds des réfectoires ou des postes de couchage.

31. Les toilettes devraient être d'un modèle approuvé et pourvues d'une chasse d'eau puissante, en état de fonctionner à tout moment et qui puisse être actionnée individuellement. Là où cela est possible, les toilettes devraient être situées en un endroit aisément accessible à partir des postes de couchage et des locaux affectés aux soins de propreté, mais devraient en être séparées. Si plusieurs toilettes sont installées dans un même local, elles devraient être suffisamment encloses pour préserver l'intimité.

32. Des installations sanitaires séparées devraient être prévues pour les hommes et pour les femmes.

#### *Installations de loisirs*

33. Là où des installations de loisirs sont prescrites, les équipements devraient au minimum inclure un meuble bibliothèque et des moyens nécessaires pour lire, écrire et, si possible, jouer. Les installations et services de loisirs devraient faire l'objet de réexamens fréquents afin qu'ils soient adaptés aux besoins des pêcheurs, compte tenu de l'évolution des techniques, des conditions d'exploitation ainsi que de tout autre développement. Lorsque cela est réalisable, il faudrait aussi envisager de fournir gratuitement aux pêcheurs:

- a) un fumoir;
- b) la possibilité de regarder la télévision et d'écouter la radio;
- c) la possibilité de regarder des films ou des vidéos, dont le stock devrait être suffisant pour la durée du voyage et, si nécessaire, être renouvelé à des intervalles raisonnables;
- d) des articles de sport, y compris du matériel de culture physique, des jeux de table et des jeux de pont;
- e) une bibliothèque contenant des ouvrages de caractère professionnel ou autre, en quantité suffisante pour la durée du voyage, et dont le stock devrait être renouvelé à des intervalles raisonnables;
- f) des moyens de réaliser des travaux d'artisanat pour se détendre;
- g) des appareils électroniques tels que radios, télévisions, magnétoscopes, lecteurs de CD/DVD, ordinateurs, logiciels et magnétophones à cassettes.

### Nourriture

34. Les pêcheurs faisant office de cuisinier devraient être formés et compétents pour occuper ce poste à bord.

## Partie IV. Soins médicaux, protection de la sante et securite sociale

### Soins médicaux à bord

35. L'autorité compétente devrait établir une liste des fournitures médicales et du matériel médical qui devrait se trouver à bord des navires de pêche, compte tenu des risques encourus. Cette liste devrait inclure des produits de protection hygiénique pour les femmes et des récipients discrets non nuisibles pour l'environnement.

36. Un médecin qualifié devrait se trouver à bord des navires de pêche qui embarquent 100 pêcheurs ou plus.

37. Les pêcheurs devraient recevoir une formation de base aux premiers secours, conformément à la législation nationale et compte tenu des instruments internationaux pertinents.

38. Un formulaire de rapport médical type devrait être spécialement conçu pour faciliter l'échange confidentiel d'informations médicales et autres informations connexes concernant les pêcheurs entre le navire de pêche et la terre en cas de maladie ou d'accident.

39. Pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, en sus des dispositions de l'article 32 de la convention, les éléments suivants devraient être pris en compte:

- a) en prescrivant le matériel médical et les fournitures médicales à conserver à bord, l'autorité compétente devrait tenir compte des recommandations internationales en la matière, telles que celles prévues dans l'édition la plus récente du *Guide médical international de bord* (OIT/OMI/OMS) et la *Liste modèle des médicaments essentiels* (OMS), ainsi que des progrès réalisés dans les connaissances médicales et les méthodes de traitement approuvées;
- b) le matériel médical et les fournitures médicales devraient faire l'objet d'une inspection tous les 12 mois au moins; l'inspecteur devrait s'assurer que les dates de péremption et les conditions de conservation de tous les médicaments sont vérifiées, que le contenu de la pharmacie de bord fait l'objet d'une liste et qu'il correspond au guide médical employé sur le plan national, que les fournitures médicales portent des étiquettes indiquant le nom générique outre le nom de marque, la date de péremption et les conditions de conservation;
- c) le guide médical devrait expliquer le mode d'utilisation du matériel médical et des fournitures médicales et être conçu de façon à permettre à des personnes autres que des médecins de donner des soins aux malades et aux blessés à bord, avec ou sans consultation médicale par radio ou par satellite; le guide devrait être préparé en tenant compte des recommandations internationales en la matière, y compris celles figurant dans l'édition la plus récente du *Guide médical international de bord* (OIT/OMI/OMS) et du *Guide des soins médicaux d'urgence à donner en cas d'accidents dus à des marchandises dangereuses* (OMI);
- d) les consultations médicales par radio ou par satellite devraient être assurées gratuitement à tous les navires quel que soit leur pavillon.

### Sécurité et santé au travail

#### Recherche, diffusion d'informations et consultation

40. Afin de contribuer à l'amélioration continue de la sécurité et de la santé des pêcheurs, les Membres devraient mettre en place des politiques et des programmes de prévention des accidents à bord des navires de pêche prévoyant la collecte et la diffusion d'informations, de recherches et d'analyses sur la sécurité et la santé au travail, en tenant compte du progrès des techniques et des connaissances dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et des instruments internationaux pertinents.

41. L'autorité compétente devrait prendre des mesures propres à assurer la tenue de consultations régulières sur les questions de sécurité et de santé au travail, en vue de garantir que toutes les personnes concernées sont tenues convenablement informées des évolutions nationales et internationales ainsi que des autres progrès réalisés dans ce domaine, et de leur application possible aux navires de pêche battant le pavillon du Membre.

42. En veillant à ce que les armateurs à la pêche, les patrons, les pêcheurs et les autres personnes concernées reçoivent suffisamment de directives et de matériel de formation appropriés ainsi que toute autre information pertinente, l'autorité compétente devrait tenir compte des normes internationales, des recueils de directives, des orientations et de toutes autres informations utiles disponibles. Ce faisant, l'autorité compétente devrait se tenir au courant et faire usage des recherches et des orientations internationales en matière de sécurité et de santé dans le secteur de la pêche, y compris des recherches pertinentes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail en général qui pourraient être applicables au travail à bord des navires de pêche.

43. Les informations concernant les dangers particuliers devraient être portées à l'attention de tous les pêcheurs et d'autres personnes à bord au moyen de notices officielles contenant des instructions ou des directives ou d'autres moyens appropriés.

44. Des comités paritaires de sécurité et de santé au travail devraient être établis:

- a) à terre; ou
- b) sur les navires de pêche, si l'autorité compétente, après consultation, décide que cela est réalisable compte tenu du nombre de pêcheurs à bord.

#### Systemes de gestion de la sécurité et de la santé au travail

45. Lors de l'élaboration de méthodes et de programmes relatifs à la sécurité et à la santé dans le secteur de la pêche, l'autorité compétente devrait prendre en considération toutes les directives internationales pertinentes concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, y compris les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001. Evaluation des risques*

46. (1) Des évaluations des risques concernant la pêche devraient être conduites, lorsque cela est approprié, avec la participation de pêcheurs ou de leurs représentants et devraient inclure:

- a) l'évaluation et la gestion des risques;
- b) la formation, en prenant en considération les dispositions pertinentes du chapitre III de la Convention internationale sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille, 1995, adoptée par l'OMI (convention STCW-F);
- c) l'instruction des pêcheurs à bord.

(2) Pour donner effet aux dispositions de l'alinéa a) du sous-paragraphe (1), les Membres devraient adopter, après consultation, une législation ou d'autres mesures exigeant que:

- a) tous les pêcheurs participent régulièrement et activement à l'amélioration de la sécurité et de la santé en répertoriant de façon permanente les dangers, en évaluant les risques et en prenant des mesures visant à les réduire grâce à la gestion de la sécurité;
- b) un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail soit mis en place, qui peut inclure une politique relative à la sécurité et à la santé au travail, des dispositions prévoyant la participation des pêcheurs et concernant l'organisation, la planification, l'application et l'évaluation de ce système ainsi que les mesures à prendre pour l'améliorer;
- c) un système soit mis en place pour faciliter la mise en œuvre de la politique et du programme relatifs à la sécurité et à la santé au travail et donner aux pêcheurs un moyen d'expression publique leur permettant d'influer sur les questions de sécurité et de santé; les procédures de prévention à bord devraient être conçues de manière à associer les pêcheurs au repérage des dangers existants et potentiels et à la mise en œuvre de mesures propres à les atténuer ou à les éliminer.

(3) Lors de l'élaboration des dispositions mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1), les Membres devraient tenir compte des instruments internationaux pertinents se rapportant à l'évaluation et à la gestion des risques.

#### Spécifications techniques

47. Les Membres devraient, dans la mesure du possible et selon qu'il convient au secteur de la pêche, examiner les questions suivantes:

- a) navigabilité et stabilité des navires de pêche;
- b) communications par radio;
- c) température, ventilation et éclairage des postes de travail;
- d) atténuation du risque présenté par les ponts glissants;

- e) sécurité d'utilisation des machines, y compris les dispositifs de protection;
- f) familiarisation avec le navire des pêcheurs ou observateurs des pêches nouvellement embarqués;
- g) équipement de protection individuelle;
- h) sauvetage et lutte contre les incendies;
- i) chargement et déchargement du navire;
- j) appareils de levage;
- k) équipements de mouillage et d'amarrage;
- l) sécurité et santé dans les locaux d'habitation;
- m) bruits et vibrations dans les postes de travail;
- n) ergonomie, y compris en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail et la manutention et la manipulation des charges;
- o) équipement et procédures pour la prise, la manipulation, le stockage et le traitement du poisson et des autres ressources marines;
- p) conception et construction du navire et modifications touchant à la sécurité et à la santé au travail;
- q) navigation et manœuvre du navire;
- r) matériaux dangereux utilisés à bord;
- s) sécurité des moyens d'accéder aux navires et d'en sortir dans les ports;
- t) prescriptions spéciales en matière de sécurité et de santé applicables aux jeunes gens;
- u) prévention de la fatigue;
- v) autres questions liées à la sécurité et à la santé.

48. Lors de l'élaboration d'une législation ou d'autres mesures relatives aux normes techniques concernant la sécurité et la santé à bord des navires de pêche, l'autorité compétente devrait tenir compte de l'édition la plus récente du *Recueil de règles de sécurité pour les pêcheurs et les navires de pêche, Partie A* (FAO/OIT/OMI).

#### Etablissement d'une liste de maladies professionnelles

49. Les Membres devraient dresser la liste des maladies dont il est connu qu'elles résultent de l'exposition à des substances ou à des conditions dangereuses dans le secteur de la pêche.

#### Sécurité sociale

50. Aux fins d'étendre progressivement la sécurité sociale à tous les pêcheurs, les Membres devraient établir et tenir à jour des informations sur les points suivants:

- a) le pourcentage de pêcheurs couverts;
- b) l'éventail des éventualités couvertes;
- c) le niveau des prestations.

51. Toute personne protégée en vertu de l'article 34 de la convention devrait avoir le droit de faire recours en cas de refus de la prestation ou d'une décision défavorable sur la qualité ou la quantité de celle-ci.

52. Les prestations visées aux articles 38 et 39 de la convention devraient être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte.

### Partie V. Autres dispositions

53. L'autorité compétente devrait élaborer une politique d'inspection à l'intention des fonctionnaires autorisés à prendre les mesures visées au paragraphe 2 de l'article 43 de la convention.

54. Les Membres devraient, autant que possible, coopérer les uns avec les autres pour l'adoption de principes directeurs, approuvés au niveau international, concernant la politique visée au paragraphe 53 de la présente recommandation.

55. Un Membre, en sa qualité d'Etat côtier, pourrait exiger que les navires de pêche respectent les prescriptions énoncées dans la convention avant d'accorder l'autorisation de pêcher dans sa zone économique exclusive. Dans le cas où ces autorisations sont délivrées par les Etats côtiers, lesdits Etats devraient prendre en considération les certificats ou autres documents valides indiquant que le navire a été inspecté par l'autorité compétente ou en son nom et qu'il est conforme aux dispositions de la convention.

## Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	6 novembre 1968	Genève, 50 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1966)	23 Dénoncée: 1

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<sup>er</sup> juin 1966, en sa cinquantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant le logement à bord des  
bateaux de pêche, question qui est comprise dans le sixième 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 et unième jour de juin mil neuf cent soixante-six, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966 .

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. La présente convention s'applique à tous les navires et bateaux de mer à propulsion  
mécanique, quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime  
dans les eaux salées et immatriculés dans un territoire pour lequel cette convention est en  
vigueur.

2. La législation nationale déterminera les conditions dans lesquelles les navires et bateaux  
seront réputés navires et bateaux de mer aux fins de l'application de la présente convention.

3. La présente convention ne s'applique pas aux navires et bateaux jaugeant moins de  
75 tonneaux; toutefois, lorsque l'autorité compétente décide, après consultation des organi-  
sations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, que cela est  
raisonnable et réalisable, la convention s'appliquera aux navires et bateaux jaugeant de 25 à  
75 tonneaux.

4. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche  
et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, utiliser comme critère la longueur au lieu du  
tonnage aux fins de la présente convention; dans ce cas, la convention ne s'applique pas aux  
navires et bateaux d'une longueur inférieure à 24,4 mètres (80 pieds). Toutefois, lorsque l'au-  
torité décide, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations  
de pêcheurs, s'il en existe, que cela est raisonnable et réalisable, la convention s'appliquera aux  
navires et bateaux longs de 13,7 à 24,4 mètres (45 à 80 pieds).

5. La convention ne s'applique pas:

- a) aux navires et bateaux utilisés normalement pour la pêche sportive ou de plaisance;
- b) aux navires et bateaux dont la voile est le principal moyen de propulsion, mais qui sont  
équipés de moteurs auxiliaires;
- c) aux navires et bateaux affectés à la chasse à la baleine ou à des opérations analogues;
- d) aux navires de recherche ou de protection des pêcheries.

6. Les dispositions suivantes de la présente convention ne s'appliquent pas aux bateaux qui, normalement, ne retournent pas à leur port d'attache pendant des périodes inférieures à trente-six heures et dont l'équipage ne vit pas en permanence à bord lorsqu'ils sont au port:

- a) article 9, paragraphe 4;
- b) article 10;
- c) article 11;
- d) article 12;
- e) article 13, paragraphe 1;
- f) article 14;
- g) article 16.

Toutefois, les bateaux susvisés devront être équipés d'installations sanitaires suffisantes et des aménagements nécessaires pour que l'équipage puisse prendre ses repas, préparer des aliments et se reposer.

7. Il pourra être dérogé à la pleine application des dispositions de la partie III de la présente convention à l'égard de tout bateau si, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, l'autorité compétente estime que les modalités de la dérogation entraîneront des avantages ayant pour effet d'établir des conditions qui, dans l'ensemble, ne seront pas moins favorables que celles qui auraient découlé de la pleine application de la convention. Des détails sur toutes les dérogations de cette nature seront communiqués par le Membre intéressé au Directeur général du Bureau international du Travail, qui en informera les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

#### *Article 2*

Aux fins de la présente convention:

- a) les termes **bateau de pêche** ou **bateau** désignent tout navire ou bateau auquel la convention s'applique;
- b) le terme **tonneaux** signifie les tonneaux de jauge brute;
- c) le terme **longueur** signifie la distance entre, d'une part, le point d'intersection de l'avant de l'étrave et de la ligne prolongeant le pont, et, d'autre part, l'arrière de la tête de l'étambot, ou l'avant de la mèche du gouvernail lorsqu'il n'y a pas d'étambot;
- d) le terme **officier** signifie toute personne, à l'exclusion du patron, ayant rang d'officier d'après la législation nationale ou, à défaut d'une telle législation, d'après les conventions collectives ou la coutume;
- e) le terme **personnel subalterne** signifie tout membre de l'équipage autre qu'un officier;
- f) le terme **logement de l'équipage** comprend les postes de couchage, réfectoires et installations sanitaires prévus pour être utilisés par l'équipage;
- g) le terme **prescrit** signifie prescrit par la législation nationale ou par l'autorité compétente;
- h) le terme **approuvé** signifie approuvé par l'autorité compétente;
- i) le terme **nouvelle immatriculation** signifie une nouvelle immatriculation à l'occasion d'un changement simultané de pavillon et de propriété d'un bateau.

#### *Article 3*

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à maintenir en vigueur une législation propre à assurer l'application des dispositions contenues dans les parties II, III et IV de la convention.

2. Ladite législation:

- a) obligera l'autorité compétente à notifier à tous les intéressés les dispositions qui seront prises;



- b) précisera les personnes qui sont chargées d'en assurer l'application;
- c) prévoira l'institution et le maintien d'un régime d'inspection propre à assurer effectivement l'observation des dispositions prises;
- d) prescrira des sanctions adéquates pour toute infraction;
- e) obligera l'autorité compétente à consulter périodiquement les organisations d'armateurs à la pêche et les organisations de pêcheurs, s'il en existe, en vue d'élaborer les règlements et de collaborer dans toute la mesure possible avec les parties intéressées à la mise en application de ces règlements.

## **Partie II. Etablissement des plans et contrôle du logement de l'équipage**

### *Article 4*

Avant que ne soit commencée la construction d'un bateau de pêche et avant que ne soit modifié d'une manière importante, ou reconstruit, le logement de l'équipage à bord d'un bateau de pêche existant, les plans détaillés de ce logement, accompagnés de tous renseignements utiles, seront soumis pour approbation à l'autorité compétente.

### *Article 5*

1. L'autorité compétente inspectera tout bateau de pêche et s'assurera que le logement de l'équipage est conforme aux conditions exigées par la législation lorsque:

- a) il sera procédé à la première immatriculation ou à une nouvelle immatriculation du bateau;
- b) le logement de l'équipage aura été modifié d'une manière importante ou reconstruit;
- c) soit une organisation de pêcheurs reconnue et représentant tout ou partie de l'équipage, soit un nombre ou un pourcentage prescrit des membres de l'équipage, se sera plaint à l'autorité compétente, dans la forme prescrite et assez tôt pour éviter tout retard au bateau de pêche, que le logement de l'équipage n'est pas conforme aux dispositions de la convention.

2. L'autorité compétente pourra procéder à des inspections périodiques chaque fois qu'elle le souhaitera.

## **Partie III. Prescriptions relatives au logement de l'équipage**

### *Article 6*

1. L'emplacement, les moyens d'accès, la construction et la disposition du logement de l'équipage par rapport aux autres parties du bateau de pêche seront tels qu'ils assureront une sécurité suffisante, une protection contre les intempéries et la mer, ainsi qu'un isolement contre la chaleur, le froid, le bruit excessif et les odeurs ou émanations provenant des autres parties du bateau.

2. Les différentes parties du logement de l'équipage devront être pourvues d'issues de secours pour autant que cela sera nécessaire.

3. Sera évitée, dans toute la mesure possible, toute ouverture directe reliant les postes de couchage aux cales à poisson ou à farine de poisson, aux salles de machines et chaufferies, aux cuisines, à la lampisterie, aux magasins à peinture, aux magasins du pont et de la machine et autres magasins généraux, aux séchoirs, aux locaux affectés aux soins de propreté en commun ou aux water-closets. Les parties de cloisons séparant ces locaux des postes de couchage, ainsi que les cloisons extérieures de ceux-ci seront convenablement construites en acier ou en tout autre matériau approuvé, et elles seront imperméables à l'eau et aux gaz.

4. Les parois extérieures des postes de couchage et des réfectoires seront convenablement calorifugées. Les encaissements de machines, ainsi que les cloisons qui limitent les cuisines ou les autres locaux dégagant de la chaleur seront convenablement calorifugés chaque fois que cette chaleur pourra incommoder dans les aménagements et les coursives adjacentes. Des dispositions seront également prises pour réaliser une protection contre la chaleur dégagée par les canalisations de vapeur et d'eau chaude.

5. Les cloisons intérieures seront construites en un matériau approuvé, non susceptible d'abriter de la vermine.

6. Les postes de couchage, les réfectoires, les salles de récréation et les coursives situées à l'intérieur du logement de l'équipage seront convenablement isolés de façon à éviter toute condensation ou toute chaleur excessive.

7. Les tuyauteries principales de vapeur et d'échappement des treuils et autres appareils auxiliaires semblables ne devront pas passer par le logement de l'équipage ni par les coursives conduisant à ce logement, à moins qu'il ne soit techniquement impossible de l'éviter. Dans ce dernier cas, les tuyauteries devront être convenablement calorifugées et placées dans un encaissement.

8. Les panneaux ou vaigrages intérieurs seront faits d'un matériau dont la surface puisse aisément être maintenue en état de propreté. Les planches assemblées à rainure et à languette ou toute autre forme de construction susceptible d'abriter de la vermine ne devront pas être utilisées.

9. L'autorité compétente décidera dans quelle mesure des dispositions tendant à prévenir l'incendie ou à en retarder la propagation devront être prises dans la construction du logement.

10. Les parois et plafonds des postes de couchage et réfectoires devront pouvoir être maintenus aisément en état de propreté et devront, s'ils sont peints, être d'une couleur claire; l'emploi d'enduits à la chaux sera interdit.

11. Les parois intérieures seront refaites ou réparées quand la nécessité s'en fera sentir.

12. Les matériaux et le mode de construction des revêtements de pont dans tout local affecté au logement de l'équipage devront être approuvés; ces revêtements devront être imperméables à l'humidité et leur maintien en état de propreté devra être aisé.

13. Les ponts découverts recouvrant le logement de l'équipage seront revêtus d'une isolation en bois ou en matériau analogue.

14. Lorsque les revêtements de pont seront en matière composite, le raccordement avec les parois sera arrondi de manière à éviter les fentes.

15. Des dispositifs suffisants seront prévus pour l'écoulement des eaux.

16. Toutes les mesures possibles seront prises pour empêcher les mouches et autres insectes de pénétrer dans le logement de l'équipage.

#### *Article 7*

1. Les postes de couchage et les réfectoires seront convenablement ventilés.

2. Le système de ventilation sera réglable de façon à maintenir l'air dans des conditions satisfaisantes et à en assurer une circulation suffisante par tous les temps et sous tous les climats.

3. Tout bateau de pêche, affecté d'une façon régulière à la navigation sous les tropiques ou dans d'autres régions où règnent des conditions climatiques similaires, sera pourvu, dans la mesure où lesdites conditions l'exigent, à la fois de moyens mécaniques de ventilation et de ventilateurs électriques, étant entendu qu'un seul de ces moyens pourra être employé dans les endroits où ce moyen assurera une ventilation satisfaisante.

4. Tout bateau de pêche affecté à la navigation en dehors de ces régions sera pourvu soit d'un système de ventilation mécanique, soit de ventilateurs électriques. L'autorité compétente pourra exempter de cette disposition tout bateau naviguant normalement dans les mers froides des hémisphères nord ou sud.

5. La force motrice nécessaire pour faire fonctionner les systèmes de ventilation prévus aux paragraphes 3 et 4 devra être disponible, dans la mesure où cela est praticable, pendant tout le temps où l'équipage habite ou travaille à bord, et si les circonstances l'exigent.

#### *Article 8*

1. Une installation convenable de chauffage sera prévue pour le logement de l'équipage dans la mesure où les conditions climatiques l'exigent.

2. L'installation de chauffage devra fonctionner, dans la mesure où cela sera praticable, quand l'équipage vit ou travaille à bord et si les circonstances l'exigent.

3. Les systèmes de chauffage à flamme nue seront interdits.

4. L'installation de chauffage devra être en mesure de maintenir dans le logement de l'équipage la température à un niveau satisfaisant dans les conditions normales de temps et de climat que le bateau est susceptible de rencontrer en cours de navigation; l'autorité compétente devra prescrire les conditions à réaliser.

5. Les radiateurs et autres appareils de chauffage seront placés – et au besoin pourvus d'une protection et équipés de dispositifs de sécurité – de manière à éviter le risque d'incendie et à ne pas constituer une source de danger ou d'inconfort pour les occupants des locaux.

#### *Article 9*

1. Tous les locaux réservés à l'équipage seront convenablement éclairés. L'éclairage naturel dans les locaux d'habitation devra permettre à une personne d'acuité visuelle normale de lire, par temps clair et en plein jour, un journal imprimé ordinaire en tout point de l'espace disponible pour circuler. Un système d'éclairage artificiel donnant le même résultat sera installé lorsqu'il ne sera pas possible d'obtenir un éclairage naturel convenable.

2. Tout bateau sera pourvu autant que possible d'une installation permettant d'éclairer à l'électricité le logement de l'équipage. S'il n'existe pas à bord deux sources indépendantes de production d'électricité, un système supplémentaire d'éclairage de secours sera prévu au moyen de lampes ou d'appareils d'éclairage de modèle approprié.

3. L'éclairage artificiel sera disposé de manière que les occupants du local en bénéficient au maximum.

4. En plus de l'éclairage normal de la cabine, il devra y avoir pour chaque couchette un éclairage individuel permettant la lecture.

5. Un éclairage bleuté permanent devra en outre être prévu dans les postes de couchage pendant la nuit.

#### *Article 10*

1. Les postes de couchage seront situés au milieu ou à l'arrière du bateau; dans des cas particuliers, l'autorité compétente pourra autoriser l'installation des postes de couchage à l'avant du bateau – mais en aucun cas au-delà de la cloison d'abordage – lorsque tout autre emplacement ne serait pas raisonnable ou pratique en raison du type du bateau, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné.

2. La superficie par occupant de tout poste de couchage, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, ne sera pas inférieure aux chiffres suivants:

- a) à bord des bateaux dont la jauge est égale ou supérieure à 25 tonneaux, mais inférieure à 50 tonneaux ..... 0,5 mètre carré (5,4 pieds carrés);
- b) à bord des bateaux dont la jauge est égale ou supérieure à 50 tonneaux, mais inférieure à 100 tonneaux ..... 0,75 mètre carré (8,1 pieds carrés);
- c) à bord des bateaux dont la jauge est égale ou supérieure à 100 tonneaux, mais inférieure à 250 tonneaux ..... 0,9 mètre carré (9,7 pieds carrés);
- d) à bord des bateaux dont la jauge est égale ou supérieure à 250 tonneaux ..... 1 mètre carré (10,8 pieds carrés).

3. Si l'autorité compétente décide, conformément à l'article 1, paragraphe 4, d'employer, aux fins de la présente convention, le critère de la longueur, la superficie par occupant de tout poste de couchage, déduction faite de la superficie occupée par les couchettes et les armoires, ne sera pas inférieure aux chiffres suivants:

- a) à bord des bateaux dont la longueur est égale ou supérieure à 13,7 mètres (45 pieds), mais inférieure à 19,8 mètres (65 pieds) ..... 0,5 mètre carré (5,4 pieds carrés);
- b) à bord des bateaux dont la longueur est égale ou supérieure à 19,8 mètres (65 pieds), mais inférieure à 26,8 mètres (88 pieds) ..... 0,75 mètre carré (8,1 pieds carrés);
- c) à bord des bateaux dont la longueur est égale ou supérieure à 26,8 mètres (88 pieds), mais inférieure à 35,1 mètres (115 pieds) ..... 0,9 mètre carré (9,7 pieds carrés);
- d) à bord des bateaux dont la longueur est égale ou supérieure à 35,1 mètres (115 pieds) ..... 1 mètre carré (10,8 pieds carrés).

4. La hauteur libre des postes de couchage de l'équipage devra être, dans tous les cas où cela sera possible, d'au moins 1,9 mètre (6 pieds 3 pouces).

5. Les postes de couchage seront en nombre suffisant pour que chaque service de l'équipage dispose d'un ou plusieurs postes distincts; toutefois, l'autorité compétente pourra accorder des dérogations à cette disposition en ce qui concerne les bateaux de faible tonnage.

6. Le nombre de personnes autorisées à occuper chaque poste de couchage ne dépassera pas les chiffres maxima suivants:

- a) officiers: un occupant par cabine si possible, et en aucun cas plus de deux;
- b) personnel subalterne: deux ou trois personnes par poste si possible, le nombre des occupants ne devant en aucun cas dépasser les chiffres suivants:
  - i) à bord des navires dont la jauge est égale ou supérieure à 250 tonneaux: quatre personnes;
  - ii) à bord des navires jaugeant moins de 250 tonneaux: six personnes.

7. Si l'autorité compétente décide, conformément à l'article 1, paragraphe 4, d'employer, aux fins de la présente convention, le critère de la longueur, le nombre des membres du personnel subalterne autorisés à occuper chaque poste de couchage ne devra en aucun cas dépasser les chiffres suivants:

- a) à bord des bateaux dont la longueur est égale ou supérieure à 35,1 mètres (115 pieds): quatre personnes;
- b) à bord des bateaux dont la longueur est inférieure à 35,1 mètres (115 pieds): six personnes.

8. Dans des cas particuliers, l'autorité compétente pourra autoriser des dérogations aux dispositions des paragraphes 6 et 7, lorsque, en raison du type du bateau, de ses dimensions ou du service auquel il est destiné, l'application de ces dispositions ne serait pas raisonnable ou pratique.

9. Le nombre maximum de personnes à loger par poste de couchage sera indiqué, d'une manière lisible et indélébile, en un endroit du poste où l'inscription pourra être vue aisément.

10. Les membres de l'équipage disposeront de couchettes individuelles.

11. Les couchettes ne seront pas placées côte à côte d'une façon telle qu'on ne puisse accéder à l'une d'elles qu'en passant au-dessus d'une autre.

12. La superposition de plus de deux couchettes sera interdite. Dans le cas où des couchettes sont placées le long de la muraille du bateau, il sera interdit de superposer des couchettes à l'endroit où un hublot est situé au-dessus d'une couchette.

13. Lorsque des couchettes sont superposées, la couchette inférieure ne sera pas placée à moins de 0,3 mètre (12 pouces) au-dessus du plancher; la couchette supérieure sera disposée à mi-hauteur environ entre le fond de la couchette inférieure et le dessous des barrots du plafond.

14. Les dimensions intérieures minima d'une couchette seront autant que possible de 1,9 mètre sur 0,68 mètre (6 pieds 3 pouces sur 2 pieds 3 pouces).

15. Le cadre d'une couchette et, le cas échéant, la planche de roulis seront d'un matériau approuvé, dur, lisse et non susceptible de se corroder ou d'abriter de la vermine.

16. Si des cadres tubulaires sont utilisés dans la construction des couchettes, ils seront absolument fermés et sans perforations pouvant constituer un accès pour la vermine.

17. Toute couchette sera pourvue soit d'un sommier élastique, soit d'un fond élastique et d'un matelas rembourré, l'un et l'autre étant d'une matière approuvée. L'utilisation, pour le rembourrage, de paille ou d'autre matière de nature à abriter de la vermine sera interdite.

18. Lorsque des couchettes sont superposées, un fond imperméable à la poussière, en bois, en toile ou en une autre matière convenable, sera fixé en dessous de la couchette supérieure.

19. Tout poste de couchage sera aménagé et meublé de manière à en faciliter la bonne tenue et à assurer un confort raisonnable à ses occupants.

20. Le mobilier comprendra pour chaque occupant une armoire pourvue d'un dispositif de fermeture par cadenas et d'une tringle permettant de suspendre les vêtements à des cintres. L'autorité compétente veillera à ce que ces armoires soient aussi spacieuses que possible.

21. Tout poste de couchage sera pourvu d'une table ou d'un bureau, de modèle fixe, rabattable ou à coulisses, et, en fonction des besoins, de sièges confortables.

22. Le mobilier sera construit en un matériau lisse et dur, non susceptible de se déformer ou de se corroder ou d'abriter de la vermine.

23. L'ameublement comprendra pour chaque occupant un tiroir ou un espace équivalent d'une capacité, si possible, au moins égale à 0,056 mètre cube (2 pieds cubes).

24. Les hublots des postes de couchage seront garnis de rideaux.

25. Tout poste de couchage sera pourvu d'une glace, de petits placards pour les articles de toilette, d'une étagère à livres et d'un nombre suffisant de patères.

26. Dans la mesure du possible, les couchettes seront réparties de façon à séparer les quarts et à éviter qu'un homme de jour ne partage le même poste que des hommes prenant le quart.

#### *Article 11*

1. Des réfectoires séparés des postes de couchage seront installés à bord de tous les bateaux de pêche ayant un équipage de plus de dix personnes. Chaque fois que cela sera possible, il devra en être de même sur les bateaux ayant un équipage moins nombreux; toutefois, si cela n'est pas possible, le réfectoire pourra être combiné avec le poste de couchage.

2. A bord des bateaux pratiquant la pêche hauturière et ayant un équipage de plus de vingt personnes, un réfectoire séparé pourra être prévu pour le patron et les officiers.

3. Les dimensions et l'équipement des réfectoires devront être suffisants pour le nombre probable de personnes qui les utiliseront en même temps.

4. Tout réfectoire sera pourvu de tables et de sièges approuvés en nombre suffisant pour le nombre probable de personnes qui les utiliseront en même temps.

5. Les réfectoires seront placés aussi près que possible de la cuisine.
6. Une installation convenable pour le lavage des ustensiles de table, ainsi que des placards suffisants pour y ranger ces ustensiles, seront prévus lorsque les offices ne sont pas directement accessibles des réfectoires.
7. Les dessus des tables et des sièges seront d'une matière résistant à l'humidité, sans craquelures et d'un nettoyage aisé.
8. Dans la mesure du possible, les réfectoires seront conçus, meublés et aménagés de façon à pouvoir servir de salles de récréation.

#### *Article 12*

1. Des installations sanitaires suffisantes, comprenant des lavabos, ainsi que des baignoires ou des douches, seront aménagées à bord de tout bateau de pêche.

2. Des installations sanitaires pour tous les membres de l'équipage qui n'occupent pas des cabines ou des postes comportant une installation sanitaire privée seront, dans la mesure où cela est possible, prévues pour chaque service, à raison de:

- a) une baignoire ou une douche par huit personnes ou moins;
- b) un water-closet par huit personnes ou moins;
- c) un lavabo par six personnes ou moins.

Toutefois, si le nombre des personnes d'un service dépasse de moins de la moitié du nombre indiqué un multiple exact de ce nombre, l'excédent pourra être négligé pour l'application de la présente disposition.

3. L'eau douce, chaude et froide, ou des moyens de chauffer l'eau seront fournis dans tous les locaux communs affectés aux soins de propreté. L'autorité compétente aura la faculté de fixer, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs s'il en existe, la quantité minimum d'eau douce à fournir par homme et par jour.

4. Les lavabos et les baignoires seront de dimensions suffisantes et d'un matériau approuvé, à surface lisse, non susceptible de se fissurer, de s'écailler ou de se corroder.

5. L'aération de tout water-closet se fera par communication directe avec l'air libre, indépendamment de toute autre partie des locaux d'habitation.

6. L'équipement sanitaire placé dans les water-closets sera d'un modèle approuvé et pourvu d'une chasse d'eau puissante, en état constant de fonctionner à tout moment et qui puisse être actionnée individuellement.

7. Les tuyaux de descente et de décharge seront de dimensions suffisantes et installés de manière à réduire au minimum les risques d'obstruction et à en faciliter le nettoyage. Ils ne devront pas traverser des réservoirs d'eau douce ou d'eau potable ni, si possible, passer sous les plafonds des réfectoires et des postes de couchage.

8. Les installations sanitaires destinées à être utilisées par plus d'une personne seront conformes aux prescriptions suivantes:

- a) les revêtements du sol seront d'un matériau durable approuvé, faciles à nettoyer et imperméables à l'humidité; ils seront pourvus d'un système efficace d'écoulement des eaux;
- b) les cloisons seront en acier ou en tout autre matériau approuvé et étanches sur une hauteur d'au moins 0,23 mètre (9 pouces) à partir du pont;
- c) les locaux seront suffisamment éclairés, chauffés et aérés;
- d) les water-closets seront situés en un endroit aisément accessible des postes de couchage et des locaux affectés aux soins de propreté, mais ils en seront séparés; ils ne donneront pas directement sur les postes de couchage ni sur un passage qui constituerait seulement un

accès entre poste de couchage et water-closets; toutefois, cette dernière disposition ne sera pas applicable aux water-closets situés entre deux postes de couchage dont le nombre total d'occupants ne dépasse pas quatre;

e) si plusieurs water-closets sont installés dans un même local, ils seront suffisamment enclos pour en assurer l'isolement.

9. Des moyens de lavage et de séchage du linge seront prévus dans une proportion correspondant à l'effectif de l'équipage et à la durée normale du voyage.

10. Le matériel de lavage comprendra les bassins adaptés, dotés d'un dispositif d'écoulement, qui pourront être installés dans les locaux affectés aux soins de propreté s'il n'est pas pratiquement possible d'aménager une buanderie séparée. Les bassins seront suffisamment alimentés en eau douce, chaude et froide. A défaut d'eau chaude, des moyens de chauffer l'eau seront prévus.

11. Les moyens de séchage seront aménagés dans un local séparé des postes de couchage, des réfectoires et des water-closets, suffisamment aéré et chauffé et pourvu de cordes à linge ou d'autres dispositifs d'étendage.

#### *Article 13*

1. Dans la mesure du possible, une cabine spéciale isolée sera prévue pour le cas où un membre de l'équipage serait blessé ou tomberait malade. Une infirmerie sera prévue sur les bateaux jaugeant au moins 500 tonneaux. Si l'autorité compétente décide, conformément à l'article 1, paragraphe 4, d'employer aux fins de la présente convention le critère de la longueur, une infirmerie sera prévue sur les bateaux dont la longueur est au moins 45,7 mètres (150 pieds).

2. Tout bateau de pêche qui n'embarque pas de médecin devra être pourvu d'une pharmacie de bord, d'un type approuvé, accompagnée d'instructions aisément compréhensibles. L'autorité compétente devra tenir compte à cet égard de la recommandation sur les pharmacies de bord, 1958, et de la recommandation sur les consultations médicales en mer, 1958.

#### *Article 14*

Des penderies suffisantes et convenablement aérées destinées à recevoir les cirés seront aménagées à l'extérieur des postes de couchage, mais elles seront aisément accessibles de ces derniers.

#### *Article 15*

Le logement de l'équipage sera maintenu en état de propreté et dans des conditions d'habitabilité convenables; il ne servira pas de lieu d'emmagasinage de marchandises ou d'approvisionnements qui ne sont pas la propriété personnelle de ses occupants.

#### *Article 16*

1. Les bateaux de pêche seront équipés d'installations adéquates pour la préparation des aliments, placées si possible dans une cuisine séparée.

2. La cuisine aura des dimensions suffisantes et sera bien éclairée et ventilée.

3. La cuisine sera équipée des ustensiles voulus, du nombre nécessaire de placards et d'étagères, d'éviers et d'égouttoirs à vaisselle faits d'une matière inoxydable et dotés d'un dispositif d'écoulement satisfaisant. La cuisine sera alimentée en eau potable par des conduites; lorsque l'alimentation a lieu sous pression, des dispositions devront être prises pour éviter les refoulements. Si la cuisine n'est pas alimentée en eau chaude, elle sera dotée d'une installation de chauffage de l'eau.

4. La cuisine sera équipée du matériel voulu pour préparer à tout moment des boissons chaudes pour l'équipage.

5. Une cambuse d'un volume adéquat sera prévue; elle devra être ventilée, et pouvoir être maintenue sèche et fraîche, pour éviter que les provisions ne se gâtent. Au besoin, des réfrigérateurs ou autres moyens de stockage à basse température seront prévus.

6. Les bouteilles de gaz butane ou propane utilisées, le cas échéant, pour la cuisine devront être placées sur le pont ouvert.

#### **Partie IV. Application de la convention aux bateaux de pêche existants**

##### *Article 17*

1. Sous réserve des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article, la présente convention s'appliquera aux bateaux de pêche dont la quille aura été posée ultérieurement à la mise en vigueur de la convention pour le territoire dans lequel le bateau est immatriculé.

2. Dans le cas d'un bateau de pêche complètement terminé à la date à laquelle la convention entrera en vigueur dans le territoire où le bateau est immatriculé et qui est au-dessous des prescriptions formulées à la partie III de la convention, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, exiger que soient apportées au bateau, pour le faire répondre aux prescriptions de la convention, telles modifications qu'elle estimera possibles, compte tenu des problèmes pratiques qui entreront en jeu, lorsque:

a) le bateau sera immatriculé de nouveau;

b) d'importantes modifications de structure ou des réparations majeures seront faites au bateau par suite de l'application d'un plan préétabli, et non à la suite d'un accident ou d'un cas d'urgence.

3. Dans le cas d'un bateau de pêche en construction ou en transformation à la date où la présente convention entrera en vigueur pour le territoire où il est immatriculé, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, exiger que soient apportées au bateau, pour le faire répondre aux prescriptions de la convention, telles modifications qu'elle estimera possibles, compte tenu des problèmes pratiques qui entreront en jeu; ces modifications constitueront une application définitive des termes de la convention, à moins qu'il ne soit procédé à une nouvelle immatriculation du bateau.

4. Lorsqu'un bateau de pêche – à moins qu'il ne s'agisse d'un bateau dont il est fait mention aux paragraphes 2 et 3 du présent article ou auquel la présente convention était applicable au cours de la construction – est immatriculé de nouveau dans un territoire après la date à laquelle la présente convention y est entrée en vigueur, l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, exiger que soient apportées au bateau, en vue de le rendre conforme aux prescriptions de la convention, telles modifications qu'elle estimera possibles, compte tenu des problèmes pratiques qui entreront en jeu. Ces modifications constitueront une application définitive des termes de la convention, à moins qu'il ne soit procédé à une nouvelle immatriculation du bateau.

#### **Partie V. Dispositions finales**

##### *Article 18*

Rien dans la présente convention n'affectera aucune loi, sentence, coutume ou accord entre les armateurs à la pêche et les pêcheurs qui assurent des conditions plus favorables que celles prévues par la convention.



## Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	7 novembre 1961	Genève, 43 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 1959)	30 Dénoncée: 1

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 1959, en sa quarante-troisième session;  
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical des pêcheurs,  
 question qui est comprise dans 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 dix-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la convention ci-après, qui  
 sera dénommée Convention sur l'examen médical des pêcheurs, 1959:

### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme *bateau de pêche* doit être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments, quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux salées.
2. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe, autoriser des dérogations dans l'application des dispositions de la présente convention aux navires qui, normalement, n'effectuent pas en mer des voyages d'une durée supérieure à trois jours.
3. La présente convention ne s'applique pas à la pêche dans les ports ou dans les estuaires de fleuves, ni aux personnes qui se livrent à la pêche sportive ou de plaisance.

### Article 2

Nulle personne ne pourra être engagée à quelque titre que ce soit pour servir à bord d'un bateau de pêche si elle ne produit pas un certificat attestant son aptitude physique au travail auquel elle doit être employée en mer, signé d'un médecin agréé par l'autorité compétente.

### Article 3

1. L'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe, la nature de l'examen médical à effectuer et les indications qui devront être portées sur le certificat.
2. Pour la détermination de la nature de l'examen, il sera tenu compte de l'âge de l'intéressé, ainsi que de la nature du travail à effectuer.
3. Le certificat devra attester notamment que le titulaire n'est atteint d'aucune affection de nature à être aggravée par le service en mer, ou qui le rende impropre à ce service, ou qui comporterait des risques pour la santé d'autres personnes à bord.

### Article 4

1. Le certificat médical des personnes de moins de vingt et un ans restera valide pendant une période ne dépassant pas une année à compter de la date de sa délivrance.
2. Le certificat médical des personnes âgées de vingt et un ans révolus restera valide pendant une période qui sera fixée par l'autorité compétente.

3. Si la période de validité du certificat expire au cours d'un voyage, le certificat restera valide jusqu'à la fin du voyage.

#### Article 5

Des dispositions doivent être prises pour permettre à toute personne qui, après avoir été examinée, se voit refuser un certificat, de demander à être examinée de nouveau par un arbitre ou des arbitres médicaux, qui seront indépendants de tout armateur à la pêche ou de toute organisation d'armateurs à la pêche ou de pêcheurs.

## Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	7 novembre 1961	Genève, 43 <sup>e</sup> session CIT (19 juin 1959)	23 Dénoncée: 1

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 1959, en sa quarante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au contrat d'engagement des pêcheurs, question qui est comprise dans 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 dix-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959:

#### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme *bateau de pêche* doit être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments, quels qu'ils soient, immatriculés ou munis de papiers de bord, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux salées.

2. L'autorité compétente pourra exempter de l'application des dispositions de la présente convention certains bateaux de pêche dont le type et le tonnage auront été fixés après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe.

3. Si l'autorité compétente considère que les questions faisant l'objet de la présente convention sont réglées de façon satisfaisante par des contrats collectifs entre les organisations d'armateurs à la pêche ou les armateurs à la pêche, d'une part, et les organisations de pêcheurs, d'autre part, cette autorité pourra exempter des dispositions de la présente convention concernant les contrats individuels d'engagement, les armateurs et les pêcheurs auxquels s'appliquent ces contrats collectifs.

#### Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme *pêcheur* comprend toute personne employée ou engagée à quelque titre que ce soit à bord d'un bateau de pêche et figurant au rôle d'équipage, à l'exception des pilotes, des élèves des navires-écoles, des apprentis lorsqu'ils sont liés par

un contrat spécial d'apprentissage, des équipages de la flotte de guerre et des autres personnes au service permanent de l'Etat.

#### *Article 3*

1. Le contrat d'engagement est signé par l'armateur du bateau de pêche ou son représentant autorisé et par le pêcheur. Des facilités doivent être données au pêcheur et, éventuellement, à son conseiller, pour examiner le contrat d'engagement avant que celui-ci soit signé.

2. Les conditions dans lesquelles le pêcheur signe le contrat doivent être fixées par la législation nationale de manière à assurer le contrôle de l'autorité publique compétente.

3. Les dispositions qui précèdent, concernant la signature du contrat, sont considérées comme observées s'il est établi par un acte de l'autorité compétente que les clauses du contrat lui ont été présentées par écrit et qu'elles ont été confirmées à la fois par l'armateur ou son représentant autorisé et par le pêcheur.

4. La législation nationale doit prévoir des dispositions pour garantir que le pêcheur comprenne le sens des clauses du contrat.

5. Le contrat ne doit contenir aucune disposition qui soit contraire à la législation nationale.

6. La législation nationale doit prévoir toutes autres formalités et garanties concernant la conclusion du contrat jugées nécessaires pour protéger les intérêts de l'armateur et du pêcheur.

#### *Article 4*

1. Des mesures appropriées doivent être prises, conformément à la législation nationale, pour garantir que le contrat d'engagement ne contienne aucune clause par laquelle les parties conviendraient d'avance de déroger aux règles normales de compétence des juridictions.

2. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme excluant le recours à l'arbitrage.

#### *Article 5*

Un état des services de tout pêcheur sera tenu par l'autorité compétente ou selon les modalités prescrites par elle. A la fin de chaque voyage ou expédition, un état des services concernant ce voyage ou cette expédition sera mis à la disposition de chaque pêcheur ou noté dans son livret de travail.

#### *Article 6*

1. Le contrat d'engagement peut être conclu, soit à durée déterminée, soit au voyage, ou, si la législation nationale le permet, pour une durée indéterminée.

2. Le contrat d'engagement doit indiquer clairement les droits et obligations respectifs de chacune des parties.

3. Il doit comporter les mentions suivantes, sauf dans les cas où l'inclusion de l'une de ces mentions ou de certaines d'entre elles serait inutile, la question étant déjà réglée d'une autre manière par la législation nationale:

- a) les nom et prénoms du pêcheur, la date de sa naissance ou son âge, ainsi que le lieu de sa naissance;
- b) le lieu et la date de la conclusion du contrat;
- c) la désignation du ou des bateaux de pêche à bord duquel ou desquels le pêcheur s'engage à servir;
- d) le voyage ou les voyages à entreprendre, s'ils peuvent être déterminés au moment de l'engagement;
- e) le service auquel le pêcheur doit être affecté;

- f) si possible, le lieu et la date auxquels le pêcheur sera tenu de se présenter à bord pour le commencement de son service;
- g) les vivres à allouer au pêcheur, sauf si la législation nationale prévoit un système différent;
- h) le montant du salaire du pêcheur ou, s'il est rémunéré à la part, le pourcentage de sa part, et la base sur laquelle celui-ci sera calculé, ou encore, si un système mixte est appliqué, le montant du salaire, le pourcentage de sa part et la base sur laquelle celui-ci sera calculé, ainsi que le salaire minimum qui pourrait être convenu;
- i) le terme du contrat, soit:
  - i) si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, la date fixée pour l'expiration du contrat;
  - ii) si le contrat a été conclu au voyage, la destination convenue pour la fin du contrat et l'indication du délai à l'expiration duquel le pêcheur sera libéré après l'arrivée à cette destination;
  - iii) si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra dénoncer le contrat, ainsi que le délai de préavis, ce délai ne devant pas être plus court pour l'armateur que pour le pêcheur;
- j) toutes autres mentions que la législation nationale pourrait exiger.

#### *Article 7*

Lorsque la législation nationale prévoit qu'il y aura à bord un rôle d'équipage, le contrat d'engagement sera transcrit sur le rôle d'équipage ou annexé à ce rôle.

#### *Article 8*

En vue de permettre au pêcheur de s'assurer de la nature et de l'étendue de ses droits et obligations, l'autorité compétente doit déterminer les mesures à prendre pour que le pêcheur puisse se renseigner à bord de façon précise sur les conditions de son emploi.

#### *Article 9*

Le contrat d'engagement, qu'il soit conclu au voyage, à durée déterminée ou à durée indéterminée, sera résolu de plein droit dans les cas ci-après:

- a) consentement mutuel des parties;
- b) décès du pêcheur;
- c) perte ou innavigabilité absolue du bateau de pêche;
- d) toute autre cause stipulée par la législation nationale.

#### *Article 10*

La législation nationale, les contrats collectifs ou les contrats individuels doivent déterminer les circonstances dans lesquelles l'armateur ou le patron ont la faculté de congédier immédiatement le pêcheur.

#### *Article 11*

La législation nationale, les contrats collectifs ou les contrats individuels doivent également déterminer les circonstances dans lesquelles le pêcheur a la faculté de demander son débarquement immédiat.

#### *Article 12*

L'application de la présente convention sera assurée par la législation nationale ou par des contrats collectifs sous réserve des dispositions qui précèdent.

## Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	15 juillet 1969	Genève, 50 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1966)	10

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<sup>er</sup> juin 1966, en sa cinquantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux brevets de capacité des  
pêcheurs, question qui est comprise dans le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant noté les termes de la convention sur les brevets de capacité des officiers, 1936, selon  
laquelle nul ne peut exercer ou être engagé pour exercer à bord d'un navire auquel s'ap-  
plique ladite convention les fonctions de capitaine ou patron, d'officier de pont chef de  
quart, de chef mécanicien et d'officier mécanicien chef de quart sans être titulaire d'un  
brevet, constatant sa capacité d'exercer ces fonctions, délivré ou approuvé par l'autorité  
publique du territoire où le navire est immatriculé;

Considérant que l'expérience a montré qu'il serait souhaitable de prévoir des normes inter-  
nationales supplémentaires relatives aux conditions minima qui doivent être remplies  
pour l'obtention d'un brevet de capacité autorisant son titulaire à servir à bord de  
bateaux de pêche;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,  
adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-six, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966:

### Partie I. Champ d'application et définitions

#### *Article 1*

Aux fins de la présente convention, l'expression **bateaux de pêche** vise tous les navires et  
bateaux, quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans  
les eaux salées et immatriculés dans un territoire pour lequel cette convention est en vigueur,  
à l'exception:

- a) des navires et bateaux d'une jauge brute enregistrée inférieure à 25 tonneaux;
- b) des navires et bateaux affectés à la chasse à la baleine ou à des opérations analogues;
- c) des navires et bateaux utilisés pour la pêche sportive ou de plaisance;
- d) des navires de recherche ou de protection des pêcheries.

#### *Article 2*

L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et  
des organisations de pêcheurs, s'il en existe, prévoir des dérogations à la présente convention  
pour les navires de pêche côtière au sens de la législation nationale.

#### *Article 3*

Aux fins de la présente convention, les termes suivants devraient être entendus comme  
signifiant:

- a) **patron**: toute personne chargée du commandement d'un bateau de pêche;

- b) **second**: toute personne chargée en second du commandement d'un bateau de pêche, y compris les personnes, autres que les pilotes, pouvant être à tout moment chargées d'assurer la navigation;
- c) **mécanicien**: toute personne ayant la direction permanente du service assurant la propulsion mécanique d'un bateau de pêche.

## Partie II. Délivrance des brevets

### Article 4

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit établir des normes relatives aux qualifications requises pour obtenir un brevet de capacité habilitant son titulaire à exercer les fonctions de patron, de second ou de mécanicien à bord d'un bateau de pêche.

### Article 5

1. Tous les bateaux de pêche auxquels la présente convention s'applique devront obligatoirement embarquer un patron breveté.
2. Tous les bateaux de pêche d'une jauge brute enregistrée supérieure à 100 tonneaux, affectés à des opérations ou à des zones qui devront être définies par la législation nationale, devront obligatoirement embarquer un second breveté.
3. Tous les bateaux de pêche dont le moteur développe une puissance supérieure à celle qui sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, devront obligatoirement embarquer un mécanicien breveté, étant entendu toutefois que le patron ou le second du bateau de pêche peut faire fonction de mécanicien dans certains cas et sous réserve qu'il soit titulaire d'un brevet de mécanicien.
4. Les brevets délivrés aux patrons, seconds et mécaniciens pourront être des brevets complets ou restreints, en fonction des dimensions et du type du bateau de pêche, de la nature de la pêche pratiquée et des zones de pêche, selon ce qui sera déterminé par la législation nationale.
5. L'autorité compétente pourra, dans des cas particuliers, autoriser un bateau de pêche à prendre la mer sans avoir à bord une équipe complète de personnel breveté, si ladite autorité considère que des personnes possédant les qualifications voulues ne sont pas disponibles et que, compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, aucun risque n'est encouru en permettant au bateau de prendre la mer.

### Article 6

1. L'âge minimum prescrit par la législation nationale pour la délivrance d'un brevet de capacité ne doit pas être inférieur à:
  - a) vingt ans pour les patrons;
  - b) dix-neuf ans pour les seconds;
  - c) vingt ans pour les mécaniciens.
2. L'âge minimum peut toutefois être fixé à dix-huit ans pour les patrons et les seconds servant à bord d'un bateau affecté à la pêche côtière, et pour les mécaniciens servant à bord d'un petit bateau de pêche dont le moteur développe une puissance inférieure à celle qui sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe.

### Article 7

Le minimum d'expérience professionnelle requis par la législation nationale pour la délivrance d'un brevet de second ne doit pas être inférieur à trois années de navigation au service du pont.

*Article 8*

1. Le minimum d'expérience professionnelle requis par la législation nationale pour la délivrance d'un brevet de patron ne doit pas être inférieur à quatre années de navigation au service du pont.

2. L'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, exiger qu'une partie de ce service ait été accomplie en qualité de second breveté; si, aux termes de la législation nationale, la délivrance de brevets de capacité de divers degrés, complets ou restreints, est prévue pour les patrons de pêche, la nature des services accomplis en qualité de second breveté ou la nature du diplôme détenu lors de l'accomplissement de ces services peut varier en conséquence.

*Article 9*

1. Le minimum d'expérience professionnelle requis par la législation nationale pour la délivrance d'un brevet de mécanicien ne doit pas être inférieur à trois années de navigation dans la salle des machines.

2. Une période plus courte de navigation peut être fixée lorsqu'il s'agit d'un patron ou d'un second breveté.

3. Dans le cas des petits bateaux de pêche dont il est question à l'article 6, paragraphe 2, ci-dessus, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, s'il en existe, fixer une période de navigation limitée à douze mois.

4. Le cas échéant, une partie des temps de navigation requis conformément aux paragraphes précédents peut être remplacée par la période durant laquelle le candidat au brevet a travaillé dans un atelier de mécanique.

*Article 10*

Le temps passé par les candidats dans un cours de formation professionnelle agréé peut être défalqué des périodes de navigation exigées en vertu des articles 7, 8 et 9 ci-dessus, mais à concurrence de douze mois seulement.

**Partie III. Examens***Article 11*

Les examens, organisés et contrôlés par l'autorité compétente afin de s'assurer que les candidats aux divers brevets ont les qualifications nécessaires pour exercer les fonctions correspondant à ces derniers, doivent permettre de vérifier que ces candidats ont une connaissance suffisante – correspondant à la catégorie et au degré du brevet qu'ils veulent obtenir – de matières telles que:

- a) pour les patrons et seconds:
  - i) disciplines nautiques générales, y compris le matelotage, la manœuvre du bateau, la sécurité de la vie humaine en mer et une bonne connaissance des Règles internationales pour prévenir les abordages en mer;
  - ii) navigation pratique, y compris l'usage d'instruments et de systèmes de navigation électroniques ou mécaniques;
  - iii) sécurité du travail, notamment dans la manipulation des engins de pêche;
- b) pour les mécaniciens:
  - i) théorie, conduite, entretien et réparation des machines à vapeur ou des moteurs à combustion interne, ainsi que des engins auxiliaires;

- ii) utilisation, entretien et réparation des installations de réfrigération, des pompes d'incendie, des treuils de pont, ainsi que des autres installations mécaniques équipant les bateaux de pêche, y compris les effets sur la stabilité;
- iii) notions fondamentales sur les installations électriques du bateau; entretien et réparation des machines et des appareils électriques équipant les bateaux de pêche;
- iv) mesures de sécurité techniques et manœuvres de sauvetage, y compris l'usage des engins de sauvetage et du matériel de lutte contre le feu.

#### *Article 12*

Les examens pour l'obtention de brevets pour les patrons et seconds, prévus à l'article 11, alinéa *a*), peuvent également porter sur les matières suivantes:

- a*) techniques de pêche, y compris, s'il y a lieu, utilisation des appareils électroniques de détection des poissons, et utilisation, entretien et réparation des engins de pêche;
- b*) stockage, lavage et traitement du poisson à bord.

#### *Article 13*

Pendant la période de trois ans qui suivra la date de l'entrée en vigueur de la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention, des brevets de capacité pourront être délivrés aux personnes qui n'auront pas passé l'un des examens mentionnés aux articles 11 et 12 ci-dessus, mais qui possèdent en fait une expérience pratique suffisante de la fonction correspondant aux brevets dont il s'agit, pourvu qu'aucune faute technique grave n'ait été relevée contre ces personnes.

### **Partie IV. Mesures de mise en application**

#### *Article 14*

1. Tout Membre devra assurer, par un système d'inspection efficace, l'application effective de la législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention.
2. La législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention devra prévoir les cas dans lesquels les autorités d'un Membre peuvent arrêter tout bateau immatriculé dans son territoire en raison d'une infraction à ladite législation.

#### *Article 15*

1. La législation nationale donnant effet aux dispositions de la présente convention devra déterminer les sanctions pénales ou disciplinaires à appliquer dans les cas où cette législation ne serait pas respectée.
2. Ces sanctions pénales ou disciplinaires devront être prévues notamment contre:
  - a*) l'armateur ou son agent, ou le patron engageant une personne non titulaire du brevet exigé;
  - b*) une personne obtenant par fraude ou fausses pièces un engagement pour exercer des fonctions exigeant un brevet sans être titulaire du brevet requis à cet effet.



## Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966

Statut	Adoption
Instrument à réviser	Genève, 50 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1966)

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<sup>er</sup> juin 1966, en sa cinquantième session;

Après avoir pris note du contenu de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962;

Considérant qu'en application de cet instrument la formation professionnelle des pêcheurs devrait être d'un niveau équivalent à celui de la formation donnée pour les autres métiers, occupations et industries;

Considérant, en outre, que les objectifs fondamentaux de la formation professionnelle des pêcheurs devraient être:

d'améliorer le rendement dans l'industrie de la pêche et de faire reconnaître de façon générale l'importance économique et sociale de cette industrie dans l'économie nationale;

d'attirer vers l'industrie de la pêche un nombre suffisant de personnes capables;

d'assurer des possibilités de formation et de réadaptation professionnelles qui répondent, pour toutes les professions de la pêche, aux besoins de main-d'œuvre présents et futurs;

d'aider toutes les personnes qui ont suivi un cours de formation à trouver du travail dans l'industrie de la pêche;

d'aider les personnes formées à atteindre leur niveau de productivité et de capacité de gain le plus élevé;

d'élever les normes de sécurité à bord des bateaux de pêche;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la formation professionnelle des pêcheurs, question qui est comprise dans le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966.

### I. Champ d'application et définitions

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, l'expression *bateaux de pêche* vise tous les navires et bateaux, quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux salées, à l'exception des navires et bateaux affectés à la chasse à la baleine ou à des opérations analogues, ainsi que des navires de recherche ou de protection des pêcheries.

(2) La présente recommandation s'applique à toute formation destinée à préparer une personne à travailler à bord d'un bateau de pêche.

(3) La présente recommandation ne s'applique pas aux personnes qui se livrent à la pêche sportive ou de plaisance.

2. Aux fins de la présente recommandation, les termes suivants devraient être entendus comme signifant:

a) *patron*: toute personne chargée du commandement d'un bateau de pêche;

b) *second*: toute personne chargée en second du commandement d'un bateau de pêche, y compris les personnes, autres que les pilotes, pouvant être à tout moment chargées d'assurer la navigation;

c) *mécanicien*: toute personne ayant la direction permanente du service assurant la propulsion mécanique d'un bateau de pêche, ainsi que toute personne pouvant à tout moment être appelée à assurer la conduite et l'entretien des machines et installations mécaniques d'un bateau;

d) *pêcheur qualifié*: toute personne expérimentée appartenant au service du pont d'un bateau de pêche, qui intervient dans la conduite du bateau, prépare les engins de pêche, capture le poisson, l'embarque et le prépare, entretient et répare les filets et autres engins de pêche.

## II. Organisation et administration nationales

### *Organisation et coordination*

3. Au moment d'arrêter la politique nationale qui doit être suivie en matière d'enseignement et de formation, les autorités compétentes, dans les pays qui ont une industrie de pêche ou qui entendent en créer une, devraient veiller à ce qu'une place appropriée soit faite à la formation des pêcheurs dans le réseau général des moyens de formation.

4. Lorsqu'un pays n'est pas en état d'assurer la formation des pêcheurs à tous les niveaux de qualification requis, il devrait étudier la possibilité d'établir, en collaboration avec d'autres pays, ainsi qu'avec des organisations internationales, des programmes de formation communs pour les qualifications et les professions qui ne peuvent être comprises dans les programmes nationaux.

5. (1) Les activités de toutes les institutions publiques ou privées qui, dans un pays, s'occupent de la formation des pêcheurs devraient être coordonnées et développées selon un programme national.

(2) Ce programme devrait être arrêté par les autorités compétentes en collaboration avec les organisations d'armateurs à la pêche, les organisations de pêcheurs, les institutions d'enseignement et les centres de recherche sur la pêche, ainsi qu'avec d'autres organismes ou personnes ayant une connaissance approfondie de la formation professionnelle des pêcheurs. Dans les pays en voie de développement où des instituts de recherche ou d'étude spécialisés dans la pêche sont créés en collaboration avec d'autres pays ou avec des organisations internationales, lesdits instituts devraient jouer un rôle prépondérant dans l'élaboration du programme national.

(3) Pour faciliter l'étude, l'élaboration, la coordination et l'exécution des programmes de formation destinés aux pêcheurs, des organismes consultatifs mixtes pour les questions de politique de formation et d'administration devraient, chaque fois que cela est possible, être créés à l'échelon national et, s'il y a lieu, à l'échelon régional et à l'échelon local.

6. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les institutions et les organismes appelés à diffuser des informations sur les possibilités de formation et d'emploi (tels que les écoles primaires et secondaires, les services d'orientation professionnelle, les services chargés de donner des conseils en matière d'emploi, les services publics de l'emploi, les institutions d'enseignement professionnel ou technique, les organisations d'armateurs à la pêche et les organisations de pêcheurs) soient parfaitement renseignés sur les programmes de formation publics ou privés qui préparent aux professions de la pêche et sur les conditions dans lesquelles il est possible de prendre un emploi dans l'industrie de la pêche.

7. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les programmes de formation destinés aux pêcheurs soient parfaitement coordonnés avec toutes les autres activités et tous les autres programmes, publics ou privés, qui intéressent l'industrie de la pêche. Elles devraient s'assurer notamment:

- a) que les centres de recherche sur la pêche font en sorte que les instituts de formation et autres organismes intéressés et, par leur intermédiaire, les pêcheurs en activité puissent avoir facilement connaissance des découvertes les plus récentes faites par lesdits centres et présentant un intérêt pratique pour la pêche; dans la mesure du possible, les centres de recherche devraient contribuer à assurer le perfectionnement des pêcheurs, et les institutions de formation aider, lorsqu'il y a lieu, les centres de recherche dans leur tâche;
- b) que la formation professionnelle est doublée d'un enseignement général, dispensé avant ou en même temps, et ayant pour objet d'élever le niveau général d'instruction dans les communautés de pêcheurs, d'amener les pêcheurs à trouver de plus grandes satisfactions dans leur travail et de leur faciliter l'assimilation de l'enseignement technique et professionnel qui fait l'objet de la formation;
- c) que des dispositions sont prises, avec la collaboration des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, pour que, toutes choses égales par ailleurs, la préférence soit donnée, en matière de placement, aux personnes qui ont suivi un cours public ou privé de formation;

- d) que des dispositions sont prises, avec la collaboration des organisations d'armateurs à la pêche et des organisations de pêcheurs, dans les pays en voie de développement surtout, pour que les élèves qui ont suivi des cours publics ou privés de formation puissent, soit trouver un emploi sur un bateau de pêche, soit acquérir et exploiter un bateau de pêche convenablement armé, à titre individuel, ou en formant des coopératives pour l'achat et l'utilisation en commun de bateaux de pêche, ou encore de toute autre manière appropriée;
- e) que le nombre des pêcheurs formés correspond à l'importance de la flotte et aux moyens de pêche dont le pays dispose ou compte disposer.

#### *Financement*

8. (1) Les programmes de formation destinés aux pêcheurs devraient être organisés de façon méthodique; le financement devrait en être assuré de façon régulière et adéquate eu égard aux nécessités et au développement actuels et futurs de l'industrie de la pêche.

(2) Au besoin, le gouvernement devrait accorder une aide aux autorités locales ou aux organismes privés qui se chargent de la formation des pêcheurs, par exemple en leur accordant des subventions générales, en leur fournissant des terrains, des locaux ou du matériel de démonstration (bateaux, moteurs, instruments de navigation, engins de pêche, etc.), en mettant gratuitement des instructeurs à leur disposition ou en prenant à sa charge les frais de formation que les élèves doivent acquitter.

(3) La formation donnée dans les institutions publiques de formation pour pêcheurs devrait être gratuite pour les élèves. En outre, la formation des adultes et des jeunes gens nécessiteux devrait être facilitée par une aide financière et matérielle analogue à celle qui est prévue au paragraphe 7, sous-paragraphes (3) et (5), de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962.

#### *Normes de formation*

9. (1) Les autorités compétentes, en collaborant avec les organismes mixtes visés au paragraphe 5, sous-paragraphes (3), ci-dessus, devraient élaborer et établir des normes générales régissant la formation des pêcheurs sur tout le territoire national. Ces normes, qui devraient être en harmonie avec les exigences auxquelles les pêcheurs doivent satisfaire dans le pays pour obtenir les différents brevets de capacité institués pour les professions de la pêche, devraient fixer les points suivants:

- a) l'âge minimum d'admission aux cours de formation des pêcheurs;
- b) la nature des examens médicaux (y compris des examens radiologiques du thorax et des examens de l'ouïe et de la vue) que doivent subir les personnes qui vont recevoir une formation de pêcheur; les examens, ceux de la vue et de l'ouïe en particulier, pourront être différents selon que les intéressés s'appêtent à suivre des cours qui doivent les préparer soit au service du pont, soit au service de la machine;
- c) l'instruction générale que doivent avoir les candidats pour pouvoir recevoir une formation de pêcheur;
- d) les matières qui doivent figurer au programme des cours, en ce qui concerne notamment la pêche, la navigation, le matelotage, la sécurité, la mécanique et le service de table;
- e) l'étendue de la formation pratique et, en particulier, le nombre d'heures que les élèves doivent passer dans des ateliers de mécanique et en mer;
- f) la durée des cours de formation pour les différentes professions de la pêche, et les différents niveaux de qualification;
- g) la nature des examens que les élèves devront éventuellement subir au terme des cours de formation;
- h) l'expérience et la qualification que doit avoir le personnel enseignant des institutions de formation.

(2) Lorsqu'il n'est pas possible d'établir des normes applicables sur l'ensemble du territoire national, des dispositions devraient être élaborées sous forme de recommandation, par l'autorité compétente en collaboration avec les organismes mixtes visés au paragraphe 5, sous-paragraphes (3), ci-dessus, pour servir de guide en vue de l'établissement de normes aussi uniformes que possible dans tout le pays.

### III. Programmes de formation

10. Les programmes de formation destinés aux pêcheurs devraient être élaborés sur la base d'une analyse systématique du travail des pêcheurs et devraient être déterminés en collaboration avec les organismes mixtes visés au paragraphe 5, sous-paragraphe (3), ci-dessus. Ils devraient être périodiquement revus et mis à jour, compte tenu des progrès techniques accomplis dans l'industrie de la pêche et devraient – en fonction de l'emploi que l'intéressé occupera à bord – porter notamment sur les sujets suivants:

- a) techniques de pêche, y compris, s'il y a lieu, bonne utilisation des appareils électroniques de détection des poissons, et utilisation, entretien et réparation des engins de pêche;
- b) navigation, matelotage et manœuvre des bateaux, eu égard à la zone maritime et au genre de pêche pour lesquels les cours sont conçus; les cours devraient également permettre d'acquérir une bonne connaissance des Règles internationales pour prévenir les abordages en mer;
- c) stockage, lavage et traitement du poisson à bord;
- d) entretien des bateaux et autres sujets connexes;
- e) conduite, entretien et réparation des machines à vapeur ou des moteurs à combustion interne (moteurs à essence ou moteurs diesel) ou autres installations que les élèves pourront être appelés à utiliser;
- f) bonne utilisation des installations de radio et de radar que les élèves pourront être appelés à utiliser;
- g) sécurité en mer et dans le maniement des engins de pêche (stabilité, effets du givrage, lutte contre le feu, étanchéité, sécurité personnelle, dispositifs de protection pour les machines et les engins utilisés à bord, précautions à observer en ce qui concerne le gréement, mesures de sécurité à prendre dans la chambre des machines, manoeuvre des embarcations de sauvetage, utilisation des radeaux pneumatiques, premiers secours et soins médicaux, autres sujets connexes);
- h) sujets théoriques intéressant la pêche, notamment la biologie marine et l'océanographie, dont l'étude doit permettre aux élèves, en leur donnant un bagage étendu de connaissances fondamentales, de poursuivre leur formation, soit pour accéder à un poste supérieur, soit pour changer de profession, tout en restant dans la pêche, ou passer à un autre genre de pêche;
- i) sujets généraux, encore que l'enseignement de tels sujets puisse être fourni, de façon limitée, dans des programmes de courte durée;
- j) utilisation, entretien et réparation des installations de réfrigération, du matériel de lutte contre l'incendie, des treuils de pont et des treuils de chalut, ainsi que des autres installations mécaniques équipant les bateaux de pêche;
- k) notions fondamentales sur les installations électriques des bateaux; entretien et réparation des machines et des appareils électriques équipant les bateaux de pêche;
- l) hygiène et éducation physique, en particulier natation, lorsque les installations de formation le permettent;
- m) service du pont, service de la machine et autres sujets: cours de spécialisation après une période préliminaire de formation générale relative à la pêche.

11. (1) Des normes nationales devraient être imposées, dans la mesure où cela est possible et dans les cas appropriés, en vue de l'octroi de brevets ou certificats de capacité autorisant leurs titulaires à exercer les fonctions de patron (divers degrés), de second (divers degrés), de mécanicien (divers degrés), de technicien de la pêche (divers degrés), de maître d'équipage, de pêcheur qualifié (divers degrés), de cuisinier ou d'autres fonctions dévolues au personnel du pont ou de la machine.

(2) Les programmes de formation devraient être conçus essentiellement en fonction de la préparation des élèves à l'obtention de brevets et certificats et devraient correspondre aux normes nationales applicables en matière de brevets; ils devraient tenir compte de l'âge minimum et de l'expérience professionnelle minimum exigés par l'autorité compétente en vue de l'attribution des brevets de capacité des divers degrés.

(3) Lorsqu'il n'existe pas, sur le plan national ou pour une fonction déterminée, d'examen conduisant aux brevets, des cours de formation devraient néanmoins préparer les élèves à certaines fonctions, comme celles qui sont énumérées ci-dessus. Tous les élèves qui ont suivi avec succès ces cours de formation devraient obtenir un diplôme correspondant au cours suivi.

12. (1) Il devrait exister des programmes de formation qui préparent les pêcheurs à exercer les fonctions de patron ou de mécanicien sur tous les types de bateaux qui composent la flotte de pêche du pays, y compris les bateaux de tonnage important qui pêchent dans des eaux éloignées.

(2) Dans la mesure où cela se justifie, compte tenu des bateaux utilisés, des cours supérieurs de pêche et de navigation du même niveau que les cours de formation destinés aux officiers de la marine marchande, mais portant sur des sujets intéressant la pêche, devraient être organisés.

13. La formation devrait s'étendre sur une période suffisante pour que les élèves puissent assimiler l'enseignement qu'ils reçoivent, et la durée devrait en être déterminée, compte tenu de facteurs tels que:

- a) le niveau de formation qu'exige la profession à laquelle le cours prépare;
- b) l'âge que les élèves doivent avoir atteint et l'instruction générale qu'ils doivent avoir reçue pour suivre le cours de formation;
- c) l'expérience pratique que les élèves ont déjà;
- d) l'urgence que revêt la préparation, dans le pays, de pêcheurs dûment formés, sous réserve que des normes adéquates de formation soient observées.

14. (1) Le personnel enseignant devrait être composé de personnes ayant une instruction générale étendue, une formation technique théorique et une expérience pratique satisfaisante de la pêche.

(2) Lorsqu'il n'est pas possible de recruter du personnel enseignant qui réponde à ces exigences, il conviendrait de faire appel à des maîtres qui aient une expérience pratique de la pêche et qui soient titulaires des brevets de capacité appropriés.

(3) Lorsqu'il n'est pas possible de recruter du personnel enseignant à plein temps ayant une expérience pratique à la pêche, il conviendrait d'employer à temps partiel des personnes qui aient à cet égard une expérience satisfaisante.

(4) Tout le personnel enseignant devrait avoir des capacités pédagogiques et avoir reçu lui-même une formation appropriée des services d'éducation compétents.

#### *Formation préprofessionnelle*

15. Des mesures devraient être prises dans les communautés de pêcheurs, compte tenu des dispositions de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, pour donner aux enfants des écoles une formation préprofessionnelle qui comprenne des notions pratiques de matelotage et porte, en outre, sur les principales techniques de pêche commerciale ainsi que sur les notions élémentaires de navigation, pour autant que cela est possible eu égard à la situation générale qui règne dans le pays.

#### *Cours de brève durée à l'intention des pêcheurs en activité*

16. Des cours de formation devraient être organisés à l'intention des pêcheurs en activité, pour leur permettre de compléter leurs connaissances techniques, théoriques et pratiques, de se tenir au courant des perfectionnements apportés aux techniques de pêche et de navigation, et d'acquérir les qualifications nécessaires pour accéder à un poste supérieur.

17. (1) Les cours de formation destinés aux pêcheurs en activité devraient être expressément conçus pour:

- a) compléter les cours de base de longue durée et donner aux intéressés une formation spéciale qui les prépare à accéder un poste supérieur;
- b) familiariser les intéressés avec les techniques de pêche nouvellement introduites dans la région; leur apprendre à utiliser, à entretenir et à réparer les nouveaux modèles de moteurs ou d'engins de pêche; leur apprendre à confectionner des engins de pêche, si besoin est;
- c) donner une formation à tous les niveaux aux pêcheurs qui n'ont pu suivre un cours de formation de base de longue durée;
- d) donner une formation accélérée dans les pays en voie de développement.

(2) Les cours destinés aux pêcheurs en activité devraient être de brève durée; ils devraient compléter les cours de formation de base de longue durée, et non les remplacer.

18. Les cours destinés aux pêcheurs en activité – qui pourront être donnés dans des centres de pêche par des équipes itinérantes d'instructeurs pourvues de matériel de démonstration – devraient prendre notamment la forme:

- a) soit de cours du soir;
- b) soit de cours saisonniers donnés pendant les mois de mauvais temps ou les périodes où la pêche connaît un ralentissement;
- c) soit de cours donnés durant la journée, pour lesquels les pêcheurs cessent temporairement de travailler pendant une courte période.

19. (1) Toutes les mesures appropriées devraient être prises pour permettre aux pêcheurs en activité de suivre à terre des cours de brève durée.

(2) Les pêcheurs en activité devraient recevoir une compensation financière adéquate pour les périodes durant lesquelles ils suivent des cours de formation de brève durée.

20. Lorsque les cours de formation de longue ou de brève durée destinés aux pêcheurs en activité ne répondent pas aux exigences de la formation, en particulier dans les régions isolées, ils pourraient être complétés par:

- a) des cours spéciaux et des programmes spéciaux d'information sur la pêche, diffusés par la radio ou la télévision;
- b) des cours par correspondance spécialement adaptés aux besoins des pêcheurs en activité et conçus pour pouvoir être suivis par des groupes d'étude, en étant complétés, de temps à autre, par des exposés ou encore par des stages dans des écoles de formation;
- c) des visites périodiques de chercheurs et d'instructeurs détachés dans les communautés de pêcheurs.

#### IV. Méthodes de formation

21. Les méthodes de formation adoptées pour les programmes de formation destinés aux pêcheurs devraient être aussi efficaces que possible, compte tenu de la nature des cours, de l'expérience, de l'instruction générale et de l'âge des élèves, ainsi que du matériel de démonstration et des ressources financières disponibles.

22. La formation pratique, qui exige la participation active des élèves eux-mêmes, devrait occuper une place importante dans tous les programmes de formation destinés aux pêcheurs.

23. (1) Toutes les institutions formant des personnes qui se destinent à la pêche devraient utiliser des bateaux-écoles de pêche pour les cours consacrés aux techniques de pêche, à la navigation, au matelotage, à la conduite des machines et à d'autres disciplines. Ces bateaux-écoles devraient effectuer des opérations de pêche réelles.

(2) Les écoles techniques qui dispensent une formation d'un niveau supérieur devraient également disposer, autant que possible, de bateaux-écoles.

24. (1) Du matériel de démonstration (moteurs, engins de pêche, maquettes de bateaux de pêche, matériel d'atelier, instruments de navigation, etc.) devrait être utilisé dans les cours de formation destinés aux pêcheurs.

(2) Le matériel de démonstration devrait être préparé avec la collaboration des centres de recherche sur la pêche et devrait comprendre, dans la mesure du possible, les engins de pêche et les instruments de navigation les plus récents.

(3) Le matériel de démonstration devrait être choisi eu égard aux engins de pêche, aux bateaux et aux moteurs que les élèves pourront être appelés à utiliser.

(4) Les films et autres moyens audiovisuels, s'ils peuvent être utiles dans certains cas, ne devraient pas remplacer le matériel de démonstration, dont l'utilisation appelle la participation active des élèves eux-mêmes.

(5) Des visites de bateaux de pêche équipés d'installations modernes ou spéciales, ainsi que des visites de centres de recherche sur la pêche ou de centres de pêche éloignés de la région où est située l'école devraient être organisées à l'intention des élèves.

25. La formation pratique pourra être assurée aussi par des stages en mer à bord de bateaux affectés à la pêche commerciale.

26. La formation théorique et l'enseignement général dispensés dans le cadre des cours de formation devraient avoir un rapport direct avec les connaissances théoriques et pratiques nécessaires aux pêcheurs; dans la mesure du possible, ils devraient être incorporés à la formation pratique.

#### **V. Collaboration internationale**

27. (1) Les pays devraient coopérer en vue de promouvoir la formation professionnelle des pêcheurs, notamment dans les pays en voie de développement.

(2) Dans le cadre de cette collaboration, ils pourraient notamment, selon les cas:

- a)* engager et former, avec l'aide d'organisations internationales ou d'autres pays, du personnel enseignant afin de créer des moyens de formation ou d'améliorer les moyens existants;
- b)* créer conjointement des moyens de formation ou des centres communs de recherche sur la pêche;
- c)* offrir des possibilités de formation à des élèves pêcheurs ou à des élèves instructeurs étrangers choisis à cet effet et envoyer des élèves pêcheurs ou des élèves instructeurs à l'étranger pour y suivre des stages de formation;
- d)* organiser des échanges internationaux de personnel, de même que des cycles d'études et des groupes de travail internationaux;
- e)* mettre des instructeurs à la disposition d'écoles de formation pour pêcheurs à l'étranger.

# Travail dans les ports\*

Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 . . . .	975
Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	986
Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973 . . . . .	989
Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973 . . . . .	991
Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 . . . . .	996

\* 1) Instruments dépassés: convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932; recommandation (n° 40) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932. 2) Convention mise à l'écart: convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929. 3) recommandations retirées: recommandation (n° 33) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1929; recommandation (n° 34) sur la protection des dockers contre les accidents (consultation des organisations), 1929.



## Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	5 décembre 1981	Genève, 65 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1979)	26

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 1979, en sa soixante-cinquième session;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales pertinentes et notamment celles de la convention sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929, de la convention sur la protection des machines, 1963, et de la convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que ces propositions devront prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979:

### Partie I. Champ d'application et définitions

#### *Article 1*

L'expression *manutentions portuaires* vise, aux fins de la présente convention, dans leur ensemble et séparément, les opérations de chargement ou de déchargement de tout navire ainsi que toutes opérations y afférentes; la définition de ces opérations devra être fixée par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devront être consultées lors de l'élaboration ou de la révision de cette définition ou y être associées de toute autre manière.

#### *Article 2*

1. Lorsqu'il s'agit soit de manutentions portuaires effectuées dans un lieu où le trafic est irrégulier et limité à des navires de faible tonnage, soit de manutentions portuaires relatives aux bateaux de pêche ou à certaines catégories de bateaux de pêche, chaque Membre peut accorder des dérogations totales ou partielles aux dispositions de la présente convention, à condition que:

- a) les travaux soient effectués dans des conditions de sécurité;
- b) l'autorité compétente se soit assurée, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, que la dérogation peut raisonnablement être accordée, compte tenu de toutes les circonstances.

2. Certaines exigences particulières de la partie III de la présente convention peuvent être modifiées si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, l'autorité compétente s'est assurée que les modifications garantissent des avantages équivalents et que, dans son ensemble, la protection ainsi assurée n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la présente convention.

3. Les dérogations totales ou partielles visées au paragraphe 1 du présent article et les modifications importantes visées au paragraphe 2, ainsi que les raisons qui les ont motivées, devront être indiquées dans les rapports sur l'application de la convention qui doivent être présentés en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

### Article 3

Aux fins de la présente convention:

- a) par le terme *travailleur*, on entend toute personne occupée à des manutentions portuaires;
- b) par l'expression *personne compétente*, on entend toute personne possédant les connaissances et l'expérience requises pour l'accomplissement d'une ou plusieurs fonctions spécifiques, et acceptable en tant que telle pour l'autorité compétente;
- c) par l'expression *personne responsable*, on entend toute personne désignée par l'employeur, le capitaine du navire ou le propriétaire de l'appareil, selon le cas, pour assurer l'exécution d'une ou plusieurs fonctions spécifiques et qui a suffisamment de connaissances et d'expérience ainsi que l'autorité voulue pour pouvoir s'acquitter comme il convient de cette ou de ces fonctions;
- d) par l'expression *personne autorisée*, on entend toute personne autorisée par l'employeur, le capitaine du navire ou une personne responsable, à accomplir une ou plusieurs tâches spécifiques et qui possède les connaissances techniques et l'expérience nécessaires;
- e) l'expression *appareil de levage* vise tous les appareils de manutention, fixes ou mobiles, utilisés à terre ou à bord du navire pour suspendre, lever ou affaler des charges ou les déplacer d'un emplacement à un autre en position suspendue ou soulevée, y compris les rampes de quai actionnées par la force motrice;
- f) l'expression *accessoire de manutention* vise tout accessoire au moyen duquel une charge peut être fixée à un appareil de levage, mais qui ne fait pas partie intégrante de l'appareil ou de la charge;
- g) le terme *accès* comporte également la notion d'issue;
- h) le terme *navire* vise les navires, bateaux, barges, péniches, allèges et naviplanes de toutes catégories, à l'exclusion des bâtiments de guerre.

## Partie II. Dispositions générales

### Article 4

1. La législation nationale devra disposer, en ce qui concerne les manutentions portuaires, que des mesures conformes aux dispositions de la partie III de la présente convention seront prises visant:

- a) l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et des matériels ainsi que l'utilisation de méthodes de travail offrant des garanties de sécurité et de salubrité;
- b) l'aménagement et l'entretien, sur tous les lieux de travail, de moyens d'accès garantissant la sécurité des travailleurs;
- c) l'information, la formation et le contrôle indispensables pour garantir la protection des travailleurs contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé résultant de leur emploi ou survenant au cours de celui-ci;
- d) la fourniture, aux travailleurs, de tout équipement de protection individuelle, de tous vêtements de protection et de tous moyens de sauvetage qui pourront être raisonnablement exigés lorsqu'il n'aura pas été possible de prévenir d'une autre manière les risques d'accident ou d'atteinte à la santé;
- e) l'aménagement et l'entretien de moyens appropriés et suffisants de premiers secours et de sauvetage;

f) l'élaboration et l'établissement de procédures appropriées destinées à faire face à toutes situations d'urgence pouvant survenir.

2. Les mesures à prendre pour la mise en œuvre de la présente convention devront viser:

- a) les prescriptions générales relatives à la construction, à l'équipement et à l'entretien des installations portuaires et autres lieux où sont effectuées des manutentions portuaires;
- b) la lutte contre les incendies et les explosions et leur prévention;
- c) les moyens d'accéder sans danger aux navires, aux cales, aux plates-formes, aux matériels et aux appareils de levage;
- d) le transport des travailleurs;
- e) l'ouverture et la fermeture des écoutilles, la protection des écoutilles et le travail dans les cales;
- f) la construction, l'entretien et l'utilisation des appareils de levage et de manutention;
- g) la construction, l'entretien et l'utilisation des plates-formes;
- h) le gréement et l'utilisation des mâts de charge des navires;
- i) l'essai, l'examen, l'inspection et la certification, en tant que de besoin, des appareils de levage, des accessoires de manutention (y compris les chaînes et les cordages) ainsi que les élingues et autres dispositifs de levage formant partie intégrante de la charge;
- j) la manutention des différents types de cargaison;
- k) le gerbage et l'entreposage des marchandises;
- l) les substances dangereuses et autres risques du milieu de travail;
- m) l'équipement de protection individuelle et les vêtements de protection;
- n) les installations sanitaires, salles d'eau et services de bien-être;
- o) la surveillance médicale;
- p) les premiers secours et les moyens de sauvetage;
- q) l'organisation de la sécurité et de l'hygiène;
- r) la formation des travailleurs;
- s) la déclaration et l'enquête en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3. L'application pratique des prescriptions découlant du paragraphe 1 du présent article devra être assurée par ou s'appuyer sur des normes techniques ou des recueils de directives pratiques approuvés par l'autorité compétente, ou par d'autres méthodes appropriées compatibles avec la pratique et les conditions nationales.

#### *Article 5*

1. La législation nationale devra faire porter aux personnes appropriées – employeurs, propriétaires, capitaines de navire ou toutes autres personnes, selon le cas – la responsabilité d'appliquer les mesures envisagées au paragraphe 1 de l'article 4 ci-dessus.

2. Chaque fois que plusieurs employeurs se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, ils devront collaborer en vue d'appliquer les mesures prescrites, sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie. Dans les cas appropriés, l'autorité compétente prescrira les modalités générales de cette collaboration.

#### *Article 6*

1. Des dispositions devront être prises pour que les travailleurs:

- a) soient tenus de ne pas entraver indûment le fonctionnement d'un dispositif de sécurité prévu pour leur propre protection ou celle d'autres personnes, ou de ne pas l'utiliser de façon incorrecte;
- b) prennent raisonnablement soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs agissements ou leurs omissions au travail;

c) signalent immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes, afin que des mesures correctives puissent être prises.

2. Les travailleurs devront avoir le droit, en tout lieu de travail, de contribuer à la sécurité du travail dans les limites du contrôle qu'ils peuvent exercer sur les matériels et les méthodes de travail et d'exprimer des avis sur les procédés de travail adoptés, pour autant qu'ils portent sur la sécurité. Dans la mesure où cela est approprié et conforme à la législation et à la pratique nationales, lorsque des comités de sécurité et d'hygiène ont été créés en vertu de l'article 37 de la présente convention, ce droit sera exercé par l'intermédiaire de ces comités.

#### *Article 7*

1. En donnant effet aux dispositions de la présente convention par voie de législation nationale ou toute autre voie appropriée conforme à la pratique et aux conditions nationales, l'autorité compétente devra agir en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

2. Une collaboration étroite entre les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants devra être instituée pour l'application des mesures envisagées au paragraphe 1 de l'article 4 ci-dessus.

### **Partie III. Mesures techniques**

#### *Article 8*

Lorsqu'un lieu de travail comporte un risque pour la sécurité ou la santé, des mesures efficaces devront être prises (clôture, balisage ou autres moyens appropriés, y compris, si nécessaire, l'arrêt du travail) afin de protéger les travailleurs jusqu'à ce que ce lieu ne comporte plus de risque.

#### *Article 9*

1. Tous les lieux où des manutentions portuaires sont effectuées et toutes les voies d'accès à ces lieux devront être éclairés d'une manière appropriée et suffisante.

2. Tout obstacle susceptible de présenter un risque pour le déplacement d'un appareil de levage, d'un véhicule ou d'une personne devra – s'il ne peut être enlevé pour des raisons d'ordre pratique – être correctement et visiblement marqué et, si nécessaire, suffisamment éclairé.

#### *Article 10*

1. Tous les sols utilisés pour la circulation des véhicules ou le gerbage des produits ou des marchandises devront être aménagés à cet effet et correctement entretenus.

2. Lorsque des produits ou des marchandises sont gerbés, arrimés, dégerbés ou désarrimés, ces opérations devront être effectuées avec ordre et précaution, compte tenu de la nature et du conditionnement des produits ou des marchandises.

#### *Article 11*

1. Des couloirs d'une largeur suffisante devront être aménagés pour permettre l'utilisation sans danger des véhicules et des appareils de manutention.

2. Des couloirs distincts pour les piétons devront être aménagés lorsque cela est nécessaire et réalisable; de tels couloirs devront être d'une largeur suffisante et, dans la mesure où cela est réalisable, séparés des couloirs utilisés par les véhicules.

#### *Article 12*

Des moyens appropriés et suffisants de lutte contre l'incendie devront être tenus à disposition pour être utilisés là où des manutentions portuaires sont effectuées.

### Article 13

1. Toutes les parties dangereuses des machines devront être efficacement protégées, à moins d'être placées ou agencées de manière à offrir la même sécurité que si elles étaient efficacement protégées.

2. Des mesures efficaces devront être prises pour que, en cas d'urgence, l'alimentation en énergie de chaque machine puisse être coupée rapidement si cela est nécessaire.

3. Lorsqu'il y a lieu de procéder, sur une machine, à des travaux de nettoyage, d'entretien ou de réparation comportant un risque pour une personne, la machine devra être arrêtée avant le début de ce travail et des mesures suffisantes devront être prises pour garantir que la machine ne pourra être remise en marche avant l'achèvement de ce travail, étant entendu qu'une personne responsable pourra la remettre en marche pour un essai ou un réglage auquel il ne serait pas possible de procéder si la machine était à l'arrêt.

4. Seule une personne autorisée devra pouvoir:

- a) enlever un protecteur lorsque le travail à effectuer l'exige;
- b) enlever un dispositif de sécurité ou le rendre inopérant à des fins de nettoyage, de réglage ou de réparation.

5. Lorsqu'un protecteur a été enlevé, des précautions suffisantes devront être prises, et le protecteur devra être remis en place aussitôt que cela est pratiquement réalisable.

6. Lorsqu'un dispositif de sécurité a été enlevé ou rendu inopérant, il devra être remis en place ou en état de fonctionnement aussitôt que cela est pratiquement réalisable, et des mesures devront être prises pour que l'installation en question ne puisse être mise en marche de façon intempestive ou utilisée aussi longtemps que le dispositif de sécurité n'aura pas été remis en place ou en état de fonctionnement.

7. Aux fins du présent article, le terme *machine* inclut tout appareil de levage, panneau de cale à manœuvre mécanique ou appareillage actionné par la force motrice.

### Article 14

Tous matériels et installations électriques devront être construits, aménagés, exploités et entretenus de manière à prévenir tout danger, et être conformes aux normes qui pourront avoir été reconnues par l'autorité compétente.

### Article 15

Lorsqu'un navire est chargé ou déchargé bord à quai ou bord à bord avec un autre navire, des moyens appropriés d'accès au navire offrant des garanties de sécurité, correctement installés et assujettis, devront être aménagés et tenus à disposition.

### Article 16

1. Lorsque des travailleurs doivent être transportés par eau vers un navire ou en un autre lieu et en revenir, des mesures suffisantes devront être prévues pour assurer la sécurité de leur embarquement, de leur transport et de leur débarquement; les conditions auxquelles doivent satisfaire les embarcations utilisées à cet effet devront être spécifiées.

2. Lorsque des travailleurs doivent être transportés sur terre vers un lieu de travail ou en revenir, les moyens de transport fournis par l'employeur devront offrir des garanties de sécurité.

### Article 17

1. L'accès à la cale ou au pont à marchandises devra être assuré:

- a) par un escalier fixe ou, lorsque cela n'est pas pratiquement réalisable, par une échelle fixe, par des taquets ou par des marches en creux de dimensions appropriées, d'une résistance suffisante et d'une construction adéquate;
  - b) par tout autre moyen acceptable pour l'autorité compétente.
2. Dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les moyens d'accès spécifiés au présent article devront être séparés de l'aire de l'écouille.
  3. Les travailleurs ne devront ni utiliser ni être tenus d'utiliser des moyens d'accès à la cale ou au pont à marchandises d'un navire autres que ceux qui sont spécifiés au présent article.

#### *Article 18*

1. Aucun panneau de cale ni aucun barrot ne devra être utilisé, à moins qu'il ne soit de construction solide, d'une résistance suffisante pour l'usage qui doit en être fait et entretenu en bon état.
2. Les panneaux de cale manœuvrés à l'aide d'un appareil de levage devront être pourvus de fixations appropriées et facilement accessibles pour accrocher les élingues ou tout autre accessoire.
3. Les panneaux de cale et les barrots devront, pour autant qu'ils ne soient pas interchangeables, être marqués clairement pour indiquer l'écouille à laquelle ils appartiennent ainsi que leur position sur celle-ci.
4. Seule une personne autorisée (chaque fois que cela est pratiquement réalisable, un membre de l'équipage) devra pouvoir ouvrir ou fermer les panneaux de cale actionnés par la force motrice; ils ne devront pas être ouverts ou fermés tant que leur manœuvre présente un danger pour qui que ce soit.
5. Les dispositions du paragraphe 4 ci-dessus devront s'appliquer, mutatis mutandis, aux installations de bord actionnées par la force motrice telles que: porte aménagée dans la coque, rampe, pont-garage escamotable ou autre dispositif analogue.

#### *Article 19*

1. Des mesures suffisantes devront être prises pour protéger toute ouverture pouvant présenter un risque de chute pour les travailleurs ou les véhicules sur un pont ou dans un entrepont où des travailleurs sont tenus de travailler.
2. Toute écouille qui n'est pas pourvue d'un surbau d'une hauteur et d'une résistance suffisantes devra être fermée, ou son garde-corps remis en place, lorsqu'elle n'est plus en service, sauf pendant les interruptions du travail de brève durée, et une personne responsable devra être chargée de veiller à ce que ces mesures soient exécutées.

#### *Article 20*

1. Toutes les mesures nécessaires devront être prises pour assurer la sécurité des travailleurs tenus de se trouver dans la cale ou l'entrepont à marchandises d'un navire lorsque des véhicules à moteur y sont utilisés ou que des opérations de chargement ou de déchargement y sont effectuées à l'aide d'appareils moteur.
2. Les panneaux de cale et les barrots ne devront pas être enlevés ou remis en place pendant que des travaux sont en cours dans la cale située sous l'écouille. Avant que l'on procède à des opérations de chargement ou de déchargement, les panneaux de cale et les barrots qui ne sont pas convenablement assujettis devront être enlevés.
3. Une ventilation suffisante devra être assurée dans la cale ou l'entrepont à marchandises par circulation d'air frais pour prévenir les risques d'atteinte à la santé dus aux fumées dégagées par des moteurs à combustion interne ou d'autres sources.

4. Des dispositions suffisantes, y compris des moyens d'évacuation sans danger, devront être prévues pour la protection des personnes lorsque des opérations de chargement ou de déchargement de cargaisons de vrac solides sont effectuées dans une cale ou un entrepont, ou lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans une trémie à bord.

#### *Article 21*

Tout appareil de levage, tout accessoire de manutention et toute élingue ou dispositif de levage faisant partie intégrante d'une charge devront être:

- a) d'une conception et d'une construction soignées, d'une résistance adaptée à leur utilisation, entretenus en bon état et, dans le cas des appareils de levage pour lesquels cela est nécessaire, correctement installés;
- b) utilisés de façon correcte et sûre; en particulier, ils ne devront pas être chargés au-delà de leur charge maximale d'utilisation, sauf s'il s'agit d'essais effectués réglementairement et sous la direction d'une personne compétente.

#### *Article 22*

1. Tout appareil de levage et tout accessoire de manutention devront être soumis à des essais effectués conformément à la législation nationale par une personne compétente avant d'être mis en service pour la première fois et après toute modification ou réparation importantes effectuées sur une partie susceptible d'affecter leur sécurité.

2. Les appareils de levage qui font partie de l'équipement d'un navire seront soumis à un nouvel essai au moins une fois tous les cinq ans.

3. Les appareils de levage à quai seront soumis à un nouvel essai aux intervalles prescrits par l'autorité compétente.

4. A l'issue de chaque essai d'un appareil de levage ou d'un accessoire de manutention effectué conformément aux dispositions du présent article, l'appareil ou l'accessoire devra faire l'objet d'un examen approfondi et être certifié par la personne procédant à l'essai.

#### *Article 23*

1. Nonobstant les dispositions de l'article 22, tout appareil de levage et tout accessoire de manutention devront périodiquement faire l'objet d'un examen approfondi et être certifiés par une personne compétente; de tels examens devront avoir lieu au moins une fois tous les douze mois.

2. Aux fins du paragraphe 4 de l'article 22 et du paragraphe 1 ci-dessus, on entend par examen approfondi un examen visuel détaillé effectué par une personne compétente, complété si nécessaire par d'autres moyens ou mesures appropriés en vue de parvenir à une conclusion fondée quant à la sécurité de l'appareil de levage ou de l'accessoire de manutention examiné.

#### *Article 24*

1. Tout accessoire de manutention devra être inspecté régulièrement avant d'être utilisé, étant entendu que les élingues perdues ou jetables ne devront pas être réutilisées. Dans le cas de cargaisons préélinguées, les élingues devront être inspectées aussi souvent que cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, on entend par inspection un examen visuel effectué par une personne responsable en vue de décider si, pour autant qu'on puisse s'en assurer de cette manière, l'utilisation de l'accessoire ou de l'élingue peut se poursuivre sans risque.

*Article 25*

1. Des procès-verbaux dûment authentifiés constatant une présomption suffisante de la sécurité de fonctionnement des appareils de levage et des accessoires de manutention considérés devront être conservés, à terre ou à bord, selon le cas, et préciser la charge maximale d'utilisation, la date et les résultats des essais, examens approfondis et inspections mentionnés aux articles 22, 23 et 24 ci-dessus, étant entendu que, dans le cas des inspections mentionnées au paragraphe 1 de l'article 24 ci-dessus, un procès-verbal ne devra être dressé que si l'inspection a révélé une défectuosité.

2. Un registre des appareils de levage et des accessoires de manutention devra être tenu de la manière prescrite par l'autorité compétente, compte tenu du modèle recommandé par le Bureau international du Travail.

3. Le registre devra comprendre les certificats délivrés ou reconnus par l'autorité compétente, ou des copies certifiées conformes desdits certificats, établis de la manière prescrite par l'autorité compétente, compte tenu des modèles recommandés par le Bureau international du Travail en ce qui concerne, selon le cas, l'essai, l'examen approfondi ou l'inspection des appareils de levage et des accessoires de manutention.

*Article 26*

1. En vue d'assurer la reconnaissance mutuelle des dispositions prises par les Membres ayant ratifié la présente convention en ce qui concerne l'essai, l'examen approfondi, l'inspection et l'établissement des certificats relatifs aux appareils de levage et aux accessoires de manutention qui font partie de l'équipement d'un navire, ainsi que les procès-verbaux y relatifs:

- a) l'autorité compétente de tout Membre ayant ratifié la convention devra désigner ou reconnaître de toute autre manière des personnes ou des institutions nationales ou internationales compétentes chargées d'effectuer les essais et les examens approfondis ou autres activités connexes, dans des conditions telles que ces personnes ou institutions ne continuent d'être désignées ou d'être reconnues que si elles s'acquittent de leurs fonctions de manière satisfaisante;
- b) tout Membre ayant ratifié la convention devra accepter ou reconnaître les personnes ou institutions désignées ou autrement reconnues en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, ou devra conclure des accords de réciprocité en ce qui concerne cette acceptation ou cette reconnaissance, sous réserve, dans les deux cas, que lesdites personnes ou institutions s'acquittent de leurs fonctions de manière satisfaisante.

2. Aucun appareil de levage, accessoire de manutention ou autre appareil de manutention ne devra être utilisé si:

- a) soit l'autorité compétente n'est pas convaincue, sur la base d'un certificat d'essai ou d'examen, ou d'un procès-verbal authentifié, selon le cas, que l'essai, l'examen ou l'inspection nécessaire a été effectué conformément aux dispositions de la présente convention;
- b) soit de l'avis de l'autorité compétente, l'utilisation de l'appareil ou de l'accessoire n'offre pas des garanties de sécurité suffisantes.

3. Le paragraphe 2 ci-dessus ne devra pas être appliqué de manière à retarder le chargement ou le déchargement d'un navire pour autant que l'équipement qui y est utilisé satisfasse l'autorité compétente.

*Article 27*

1. Tout appareil de levage (autre qu'un mât de charge de navire) n'ayant qu'une seule charge maximale d'utilisation et tout accessoire de manutention devront porter, de façon claire, l'indication de leur charge maximale d'utilisation, apposée au moyen d'un poinçon ou, lorsque cela n'est pratiquement pas réalisable, à l'aide d'autres moyens appropriés.



2. Tout appareil de levage (autre qu'un mât de charge de navire) ayant plus d'une charge maximale d'utilisation devra être équipé de dispositifs efficaces permettant au conducteur de déterminer la charge maximale dans toutes les conditions d'utilisation.

3. Tout mât de charge de navire (autre qu'un mât-grue) devra porter, de façon claire, l'indication des charges maximales d'utilisation applicables lorsque le mât de charge est utilisé:

- a) seul;
- b) avec une poulie inférieure;
- c) couplé à un autre mât de charge dans toutes les positions possibles de la poulie.

#### *Article 28*

Tout navire devra conserver à son bord les plans de gréement et tous autres documents nécessaires pour permettre le gréement correct des mâts de charge et de leurs accessoires.

#### *Article 29*

Les palettes et autres dispositifs analogues destinés à contenir ou à porter des charges devront être de construction solide et d'une résistance suffisante et ne présenter aucun défaut visible de nature à en rendre l'utilisation dangereuse.

#### *Article 30*

Les charges ne devront être ni levées ni affalées si elles ne sont pas élinguées ou autrement fixées à l'appareil de levage d'une manière offrant des garanties de sécurité.

#### *Article 31*

1. L'aménagement des terminaux de conteneurs et l'organisation du travail dans ces terminaux devront être conçus de manière à assurer, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, la sécurité des travailleurs.

2. Les navires transportant des conteneurs devront être équipés de moyens permettant d'assurer la sécurité des travailleurs qui procèdent au saisissage ou au dessaisissage des conteneurs.

#### *Article 32*

1. Les cargaisons dangereuses devront être conditionnées, marquées et étiquetées, manutentionnées, entreposées ou arrimées conformément aux dispositions des règlements internationaux applicables au transport des marchandises dangereuses par eau et à la manutention des marchandises dangereuses dans les ports.

2. Les substances dangereuses ne devront être manutentionnées, entreposées ou arrimées que si elles ont été conditionnées et marquées et étiquetées conformément aux règlements internationaux applicables au transport de ces substances.

3. Si des récipients ou des conteneurs renfermant des substances dangereuses sont brisés ou endommagés au point de présenter un risque, les opérations de manutentions portuaires autres que celles qui sont nécessaires pour éliminer le danger devront être interrompues dans la zone menacée, et les travailleurs mis à l'abri jusqu'à ce que le risque ait été éliminé.

4. Des mesures suffisantes devront être prises pour prévenir l'exposition des travailleurs à des substances ou agents toxiques ou nocifs, ou à des atmosphères présentant une insuffisance d'oxygène ou un risque d'explosion.

5. Lorsque des travailleurs sont appelés à pénétrer dans des espaces confinés dans lesquels peuvent se trouver des substances toxiques ou nocives, ou dans lesquels peut se manifester une insuffisance d'oxygène, des mesures suffisantes devront être prises pour prévenir les risques d'accident et d'atteinte à la santé.

*Article 33*

Des précautions appropriées devront être prises pour protéger les travailleurs contre les effets dangereux d'un bruit excessif sur les lieux de travail.

*Article 34*

1. Lorsqu'une protection suffisante contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé ne peut être assurée par d'autres moyens, les travailleurs devront être pourvus des équipements de protection individuelle et des vêtements de protection qui peuvent être raisonnablement exigés pour leur permettre d'effectuer leur travail en toute sécurité, et devront être tenus d'en faire un usage approprié.

2. Les travailleurs devront être appelés à prendre soin de ces équipements de protection individuelle et de ces vêtements de protection.

3. Les équipements de protection individuelle et les vêtements de protection devront être convenablement entretenus par l'employeur.

*Article 35*

En prévision d'accidents, des moyens suffisants, y compris un personnel qualifié, devront être facilement disponibles pour sauver toute personne en danger, administrer les premiers secours et évacuer les blessés dans toute la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable sans aggraver leur état.

*Article 36*

1. Tout Membre devra déterminer, par voie de législation nationale ou toute autre voie appropriée conforme à la pratique et aux conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés:

- a) les risques professionnels pour lesquels il convient de prévoir un examen médical préalable ou des examens médicaux périodiques, ou les deux types d'examen;
- b) compte tenu de la nature et du degré des risques courus et des circonstances particulières, l'intervalle maximal auquel les examens périodiques doivent être effectués;
- c) dans le cas de travailleurs exposés à des risques professionnels particuliers pour la santé, la portée des examens spéciaux jugés nécessaires;
- d) les mesures appropriées pour assurer un service de médecine du travail pour les travailleurs.

2. Les examens médicaux et spéciaux effectués en vertu du paragraphe 1 ci-dessus ne devront occasionner aucun frais pour les travailleurs.

3. Les constatations faites lors des examens médicaux et spéciaux devront demeurer confidentielles.

*Article 37*

1. Des comités de sécurité et d'hygiène comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs devront être créés dans tous les ports où sont occupés un nombre important de travailleurs. Si nécessaire, de tels comités devront également être institués dans les autres ports.

2. La mise en place, la composition et les fonctions de ces comités devront être déterminées par voie de législation nationale ou toute autre voie appropriée conforme à la pratique et aux conditions nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et à la lumière des conditions locales.

*Article 38*

1. Aucun travailleur ne devra être employé à des manutentions portuaires sans avoir reçu une instruction ou une formation suffisantes quant aux risques potentiels inhérents à son travail et quant aux principales précautions à prendre.

2. Seules les personnes qui sont âgées d'au moins dix-huit ans et qui possèdent les aptitudes et l'expérience nécessaires ou les personnes en cours de formation qui sont convenablement encadrées pourront conduire les appareils de levage et autres appareils de manutention.

#### *Article 39*

En vue de contribuer à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, des mesures devront être prises pour que ceux-ci soient déclarés à l'autorité compétente et, si nécessaire, fassent l'objet d'une enquête.

#### *Article 40*

Conformément à la législation ou à la pratique nationales, des installations sanitaires et des salles d'eau appropriées et convenablement entretenues devront être prévues en nombre suffisant dans tous les docks et à distance raisonnable des lieux de travail partout où cela est pratiquement réalisable.

### **Partie IV. Application**

#### *Article 41*

Chaque Membre qui ratifie la présente convention devra:

- a) préciser les obligations en matière de sécurité et d'hygiène du travail des personnes et des organismes concernés par les manutentions portuaires;
- b) prendre les mesures nécessaires, et notamment prévoir des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application des dispositions de la présente convention;
- c) charger des services d'inspection appropriés du contrôle de l'application des mesures à prendre conformément aux dispositions de la présente convention ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

#### *Article 42*

1. La législation nationale devra prescrire les délais dans lesquels les dispositions de la présente convention deviendront applicables en ce qui concerne:

- a) la construction ou l'équipement des navires;
- b) la construction ou l'équipement de tout appareil de levage ou de manutention situé à quai;
- c) la construction de tout accessoire de manutention.

2. Les délais prescrits conformément au paragraphe 1 ci-dessus ne devront pas dépasser quatre ans à partir de la date de ratification de la présente convention.

### **Partie V. Dispositions finales**

#### *Article 43*

La présente convention porte révision de la convention sur la protection des dockers contre les accidents, 1929, et de la convention sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932.

## Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 65 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1979)

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 1979, en sa soixante-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932, 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 la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

### I. Champ d'application et définitions

1. L'expression *manutentions portuaires* vise, aux fins de la présente recommandation, dans leur ensemble et séparément, les opérations de chargement ou de déchargement de tout navire ainsi que toutes opérations y afférentes; la définition de ces opérations devrait être fixée par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées lors de l'élaboration ou de la révision de cette définition ou y être associées de toute autre manière.

2. Aux fins de la présente recommandation:

- a) par le terme *travailleur*, on entend toute personne occupée à des manutentions portuaires;
- b) par l'expression *personne compétente*, on entend toute personne possédant les connaissances et l'expérience requises pour l'accomplissement d'une ou plusieurs fonctions spécifiques, et acceptable en tant que telle pour l'autorité compétente;
- c) par l'expression *personne responsable*, on entend toute personne désignée par l'employeur, le capitaine du navire ou le propriétaire de l'appareil, selon le cas, pour assurer l'exécution d'une ou plusieurs fonctions spécifiques et qui a suffisamment de connaissances et d'expérience ainsi que l'autorité voulue pour pouvoir s'acquitter comme il convient de cette ou de ces fonctions;
- d) par l'expression *personne autorisée*, on entend toute personne autorisée par l'employeur, le capitaine du navire ou une personne responsable à accomplir une ou plusieurs tâches spécifiques, et qui possède les connaissances techniques et l'expérience nécessaires;
- e) l'expression *appareil de levage* vise tous les appareils de manutention fixes ou mobiles, utilisés à terre ou à bord du navire pour suspendre, lever ou affaler des charges ou les déplacer d'un emplacement à un autre en position suspendue ou soulevée, y compris les rampes de quai actionnées par la force motrice;
- f) l'expression *accessoire de manutention* vise tout accessoire au moyen duquel une charge peut être fixée à un appareil de levage, mais qui ne fait pas partie intégrante de l'appareil ou de la charge;
- g) le terme *accès* comporte également la notion d'issue;
- h) le terme *navire* vise les navires, bateaux, barges, péniches, allèges et naviplanes de toutes catégories, à l'exclusion des bâtiments de guerre.

### II. Dispositions générales

3. En donnant effet à la convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, chaque Membre devrait prendre en considération:

- a) les dispositions des conventions, règles et recommandations pertinentes adoptées sous les auspices de l'Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime, notamment celles de la convention internationale sur la sécurité des conteneurs, 1972, compte tenu des modifications qui pourraient leur être apportées;
- b) les normes pertinentes adoptées par des organisations internationales de normalisation reconnues;
- c) les dispositions des conventions, règles et recommandations pertinentes relatives à la navigation intérieure adoptées sous les auspices des organisations internationales.

4. En élaborant des mesures aux termes de l'article 4, paragraphe 1, de la convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, chaque Membre devrait prendre en considération les suggestions techniques de la dernière édition du recueil de directives pratiques sur la Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires publié par le Bureau international du Travail, dans la mesure où elles semblent appropriées et pertinentes à la lumière des circonstances et des conditions nationales.

5. En prenant les mesures visées à l'article 4, paragraphe 1, de la convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, chaque Membre devrait tenir compte des dispositions de la partie III de la présente recommandation qui complètent les dispositions de la partie III de la convention.

6. En vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les travailleurs devraient recevoir une instruction ou une formation suffisante en matière de méthodes de travail sûres, d'hygiène du travail et, dans la mesure où cela est nécessaire, de méthodes de premiers secours et de conduite des appareils de manutention dans des conditions de sécurité.

### III. Mesures techniques

7. (1) Tous les couloirs devraient:
- a) être marqués clairement;
  - b) dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, être maintenus libres de tout obstacle sans rapport avec le travail en cours.
- (2) Les couloirs empruntés par des véhicules devraient être utilisés à sens unique, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.
8. (1) Les moyens d'accès devraient, partout où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, être placés en dehors des trajectoires des charges suspendues.
- (2) Les moyens d'accès aux navires devraient, partout où cela est nécessaire, être pourvus d'un filet de sécurité fixé de manière à prévenir tout risque de chute dans l'eau entre le navire et le quai adjacent.
9. Les plaques de jonction utilisées avec les portes-rampes des navires rouliers devraient être conçues et exploitées de manière à garantir la sécurité.
10. (1) Toute écoutille d'un pont découvert non protégée au moyen d'un surbau d'une hauteur et d'une résistance suffisantes devrait être couverte ou entourée d'un garde-corps efficace.
- (2) Toute écoutille d'un entrepont devra, lorsqu'elle est ouverte, être entourée d'un garde-corps efficace d'une hauteur suffisante.
- (3) Ce garde-corps pourra être enlevé provisoirement sur tout côté de l'écoutille où cela peut être nécessaire pour le chargement ou déchargement des marchandises.
- (4) Si, pour des raisons techniques, les dispositions prévues aux sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus ne peuvent être appliquées, une personne autorisée devrait veiller à la sécurité des travailleurs.
- (5) Aucune marchandise en pontée ne devrait être placée, et aucun véhicule ne devrait passer sur des panneaux de cale qui ne soient pas d'une résistance suffisante pour cet usage.
11. Lorsque les dimensions d'une cale l'exigent, il conviendrait de prévoir plus d'un moyen d'évacuation.
12. Les conducteurs d'appareils de levage devraient vérifier le fonctionnement des dispositifs de sécurité avant le commencement des opérations.
13. (1) Le ravitaillement en carburant des véhicules ou des appareils de levage à essence ne devrait pas être effectué dans la cale d'un navire. Le ravitaillement des véhicules ou des appareils de levage qui fonctionnent avec d'autres combustibles ne devrait être effectué dans la cale que dans des conditions

assurant, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, la sécurité des travailleurs à bord du navire.

(2) Si cela est raisonnable et pratiquement réalisable, on devrait, dans les cales, utiliser de préférence des moteurs ne polluant pas l'atmosphère.

14. Dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les travailleurs ne devraient pas être tenus de travailler dans la partie d'une cale où fonctionne un engin de trimmage ou une benne preneuse.

15. Aucun nouvel élément d'appareil de levage et aucun accessoire de manutention ne devrait être fait de fer puddlé.

16. Aucun traitement thermique ne devrait être appliqué à un accessoire de manutention, à moins d'être effectué sous le contrôle d'une personne compétente et conformément à ses indications.

17. Des matériaux de fardage appropriés et suffisants devraient être utilisés si nécessaire pour protéger les élingues des charges préélinguées.

18. En aucun cas on ne devrait utiliser pour le préélingage des élingues n'ayant pas été approuvées ou inspectées.

19. Tout palonnier ou cadre de levage, tout dispositif de levage à ventouses ou à aimant qui ne fait pas partie intégrante d'un appareil de levage et tout autre accessoire de manutention pesant plus de 100 kg devraient porter, de façon claire, l'indication de leur propre poids.

20. Les palettes perdues et les dispositifs analogues perdus:

- a) devraient être clairement marqués ou étiquetés afin d'indiquer qu'ils sont de type perdu;
- b) ne devraient pas être utilisés s'ils présentent des défauts susceptibles d'affecter la sécurité de leur utilisation;
- c) ne devraient pas être réutilisés.

21. Les charges arrimées entre elles au moyen de fils ou de feuillards ne devraient pas être levées ni affalées au moyen de crochets ou d'autres dispositifs passés dans les fils ou les feuillards, à moins que ces fils ou feuillards ne soient d'une résistance suffisante.

22. Toutes mesures raisonnables devraient être prises afin de réduire le plus possible les risques d'accident lorsque des opérations doivent être effectuées sur le toit des conteneurs.

23. (1) Les substances dangereuses ne devraient être manutentionnées, entreposées ou arrimées que sous le contrôle d'une personne responsable.

(2) Lorsque des substances dangereuses doivent être manutentionnées, entreposées ou arrimées, les travailleurs chargés de ces opérations devraient être informés des précautions spéciales qu'ils doivent prendre, notamment en cas d'écoulement ou d'échappement accidentel de la cargaison.

24. Les secouristes devraient être capables d'appliquer les méthodes de réanimation et de sauvetage appropriées.

25. Les appareils de levage devraient, si nécessaire et si cela est raisonnable et pratiquement réalisable, être pourvus de moyens permettant de quitter la cabine du conducteur en cas de danger. Des dispositions devraient être prises pour évacuer un conducteur blessé ou malade sans aggraver son état.

26. (1) Les résultats des examens médicaux et spéciaux visés à l'article 36 de la convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, devraient être communiqués au travailleur intéressé.

(2) L'employeur devrait être informé de l'aptitude ou de l'inaptitude du travailleur au travail qu'il doit exécuter ainsi que du risque qu'il peut présenter pour d'autres personnes, à condition que, sous réserve des dispositions de l'article 39 de la convention, le caractère confidentiel de ces informations soit respecté.

27. Les installations visées à l'article 40 de la convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, devraient, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, comporter des vestiaires.

## Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à statut intérimaire	24 juillet 1975	Genève, 58 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1973)	25 Dénoncée: 1

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;

Considérant que les méthodes de manutention dans les ports se sont modifiées et continuent à subir d'importantes modifications – par exemple par l'adoption d'unités de charge, l'introduction des techniques de transbordement horizontal (roll-on/roll-off), la mécanisation et l'automatisation accrues –, tandis que des nouvelles tendances apparaissent dans le mouvement des marchandises; que pareilles modifications risquent d'être encore plus prononcées à l'avenir;

Considérant que ces changements, en accélérant le transport des marchandises, en réduisant le temps passé par les navires dans les ports et en abaissant les coûts des transports, peuvent être dans l'intérêt de l'économie du pays intéressé dans son ensemble et contribuer à élever le niveau de vie;

Considérant que ces changements ont aussi des répercussions considérables sur le niveau de l'emploi dans les ports et sur les conditions de travail et de vie des dockers, et que des mesures devraient être adoptées pour éviter ou diminuer les problèmes qui en découlent;

Considérant que les dockers devraient participer aux avantages que représentent les nouvelles méthodes de manutention et qu'en conséquence l'étude et l'introduction de ces méthodes devraient être assorties de l'élaboration et de l'adoption de dispositions tendant à l'amélioration durable de leur situation par des moyens tels que la régularisation de l'emploi et la stabilisation du revenu et par d'autres mesures relatives aux conditions de vie et de travail des intéressés et à la sécurité et l'hygiène du travail dans les ports;

Après avoir décidé d'adopter diverses dispositions relatives aux répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention (docks), qui constituent la cinquième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail dans les ports, 1973:

### *Article 1*

1. La convention s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de docker et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

2. Aux fins de la présente convention, les expressions *dockers* et *travail dans les ports* désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées lors de l'élaboration et de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière; il devra, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

*Article 2*

1. Il incombe à la politique nationale d'encourager tous les milieux intéressés à assurer aux dockers, dans la mesure du possible, un emploi permanent ou régulier.

2. En tout état de cause, un minimum de périodes d'emploi ou un minimum de revenu doit être assuré aux dockers, dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays et du port dont il s'agit.

*Article 3*

1. Des registres seront établis et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

2. Les dockers immatriculés auront priorité pour l'obtention d'un travail dans les ports.

3. Les dockers immatriculés devront se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales détermineront.

*Article 4*

1. L'effectif des registres sera revu périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins du port.

2. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un registre devient nécessaire, toutes mesures utiles seront prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux dockers.

*Article 5*

Pour tirer des nouvelles méthodes de manutention le maximum d'avantages sociaux, il incombe à la politique nationale d'encourager les employeurs ou leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, à coopérer à l'amélioration de l'efficacité du travail dans les ports, avec, le cas échéant, le concours des autorités compétentes.

*Article 6*

Les Membres feront en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux dockers.

*Article 7*

Dans la mesure où elles ne sont pas mises en application par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale.



## Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973

Statut	Adoption
Instrument à statut intérimaire	Genève, 58 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 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;

Considérant que les méthodes de manutention dans les ports se sont modifiées et continuent à subir d'importantes modifications – par exemple par l'adoption d'unités de charge, l'introduction des techniques de transbordement horizontal (roll-on/roll-off), la mécanisation et l'automatisation accrues –, tandis que des nouvelles tendances apparaissent dans le mouvement des marchandises; que pareilles modifications risquent d'être encore plus prononcées à l'avenir;

Considérant que ces changements, en accélérant le transport des marchandises, en réduisant le temps passé par les navires dans les ports et en abaissant les coûts des transports, peuvent être dans l'intérêt de l'économie du pays intéressé dans son ensemble et contribuer à élever le niveau de vie;

Considérant que ces changements ont aussi des répercussions considérables sur le niveau de l'emploi dans les ports et sur les conditions de travail et de vie des dockers, et que des mesures devraient être adoptées pour éviter ou diminuer les problèmes qui en découlent;

Considérant que les dockers devraient participer aux avantages que représentent les nouvelles méthodes de manutention et qu'en conséquence l'étude et l'introduction de ces méthodes devraient être assorties de l'élaboration et de l'adoption de dispositions tendant à l'amélioration durable de leur situation par des moyens tels que la régularisation de l'emploi et la stabilisation du revenu et par d'autres mesures relatives aux conditions de vie et de travail des intéressés et à la sécurité et l'hygiène du travail dans les ports;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux répercussions sociales des nouvelles méthodes de manutention (docks), qui constituent la cinquième question 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 dans les ports, 1973,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail dans les ports, 1973.

### I. Champ d'application et définitions

1. Sous réserve du paragraphe 36, la présente recommandation s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de docker et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.

2. Aux fins de la présente recommandation, les expressions *dockers* et *travail dans les ports* désignent des personnes et des activités définies comme telles par la législation ou la pratique nationales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées lors de l'élaboration ou de la révision de ces définitions ou y être associées de toute autre manière; il devrait, en outre, être tenu compte des nouvelles méthodes de manutention et de leurs répercussions sur les diverses tâches des dockers.

### II. Effets des changements apportés aux méthodes de manutention dans les ports

3. Dans chaque pays et, le cas échéant, dans chaque port, l'effet probable des changements apportés aux méthodes de manutention, en particulier sur les possibilités d'emploi et les conditions de travail des dockers ainsi que sur la structure de l'emploi dans les ports, devrait être régulièrement et systématiquement évalué, et les mesures qui paraîtraient devoir être prises devraient être systématiquement examinées par des organismes aux travaux desquels devraient participer les représentants

des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et, le cas échéant, les représentants des autorités compétentes.

4. L'introduction de nouvelles méthodes de manutention et les mesures à prendre à cet égard devraient être coordonnées, sur le plan national et régional, avec les programmes et politiques du développement et de la main-d'œuvre.

5. Aux fins indiquées aux paragraphes 3 et 4, tous renseignements utiles devraient être régulièrement réunis, notamment:

- a) des statistiques du mouvement des marchandises dans les ports montrant les méthodes de manutention utilisées;
- b) des diagrammes montrant l'origine et la destination des principaux courants de transport des marchandises, ainsi que les points de groupage et de division du contenu des conteneurs et autres unités de charges;
- c) une estimation, si possible sous une forme analogue, des tendances futures;
- d) une estimation de la main-d'œuvre requise dans les ports pour la manutention, en tenant compte de l'évolution future des méthodes de manutention et de l'origine et de la destination des principaux courants de transport des marchandises.

6. Dans la mesure du possible, chaque pays devrait adopter les nouvelles méthodes de manutention qui conviennent le mieux à son économie, compte tenu en particulier des capitaux (notamment en devises étrangères), de la main-d'œuvre et des moyens de transports internes disponibles.

### III. Régularisation de l'emploi et du revenu

#### A. *Emploi permanent ou régulier*

7. Dans la mesure du possible, un emploi permanent ou régulier devrait être assuré à tous les dockers.

#### B. *Garanties d'emploi ou de revenu*

8. (1) Lorsque l'emploi permanent ou régulier des dockers n'est pas possible, il faudrait leur fournir des garanties d'emploi ou des garanties de revenu – ou les deux – dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays et du port dont il s'agit.

(2) Ces garanties pourraient revêtir une ou plusieurs des formes suivantes:

- a) emploi pour un nombre convenu d'heures ou de postes par an, par mois ou par semaine, ou garantie d'une paie correspondante;
- b) allocation de présence pour ceux qui assistent aux appels ou se tiennent d'une autre manière prêts à travailler sans être pour autant employés, sur la base d'un système au financement duquel les dockers ne devraient pas être appelés à contribuer;
- c) s'il n'y a pas de travail, allocation-chômage.

9. Il conviendrait que tous les intéressés prennent des mesures positives pour éviter ou minimiser autant que possible toute réduction d'effectifs, sans qu'il soit porté préjudice à l'efficacité des opérations portuaires.

10. Des dispositions adéquates devraient être prises pour protéger financièrement les dockers, en cas de réduction inévitable des effectifs, par exemple par le versement:

- a) de prestations d'assurance-chômage ou d'autres prestations de sécurité sociale;
- b) d'allocations de cessation de service ou d'autres indemnités de licenciement payables par les employeurs;
- c) d'une combinaison de prestations diverses, selon ce qui serait prévu par voie de législation nationale ou de conventions collectives.

#### C. *Immatriculation*

11. Des registres devraient être établis et tenus à jour pour toutes les catégories professionnelles de dockers selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales, en vue:

- a) d'empêcher l'utilisation de main-d'œuvre supplémentaire quand le travail à exécuter ne suffit pas à assurer un niveau de vie convenable pour les dockers;

b) d'appliquer des systèmes de régularisation de l'emploi ou de stabilisation des gains ainsi que de répartition de la main-d'œuvre dans les ports.

12. Le nombre des catégories spécialisées devrait être réduit et leur définition modifiée en fonction des changements dans la nature du travail et de l'accroissement du nombre des dockers capables de s'acquitter de tâches plus variées.

13. La distinction entre le travail à bord et le travail à quai devrait, si possible, être abolie pour assurer davantage d'interchangeabilité de la main-d'œuvre, de souplesse dans son affectation et d'efficacité dans les opérations.

14. S'il n'y a pas d'emploi permanent ou régulier pour tous les dockers, les registres devraient revêtir l'une ou l'autre des formes suivantes:

a) un registre unique;

b) des registres distincts:

i) pour ceux qui ont un emploi plus au moins régulier;

ii) pour ceux qui constituent la réserve.

15. Nul ne devrait normalement être employé en qualité de docker s'il n'est pas immatriculé comme tel. A titre exceptionnel, lorsque tous les dockers immatriculés et disponibles sont occupés, il pourrait être fait appel à d'autres travailleurs.

16. Les dockers immatriculés devraient se tenir prêts à travailler selon des modalités déterminées par la législation ou la pratique nationales.

#### *D. Adaptation de l'effectif des registres*

17. L'effectif des registres devrait être revu périodiquement par les parties intéressées afin d'être fixé à un niveau suffisant pour les besoins du port, tout en n'étant pas trop élevé. Aux fins de ces révisions, les intéressés devraient tenir compte de tous les facteurs pertinents et, en particulier, de facteurs à long terme tels que l'évolution des méthodes de manutention et des courants commerciaux.

18. (1) Lorsque baisse la demande pour certaines catégories de dockers, tous efforts devraient être faits pour continuer à employer les travailleurs intéressés dans le secteur portuaire, en leur offrant un recyclage dans d'autres emplois de ce secteur; ce recyclage devrait être dispensé suffisamment de temps avant qu'intervienne tout changement prévu dans les méthodes de travail.

(2) Si une réduction de l'ensemble de l'effectif du registre devient inévitable, le nécessaire devrait être fait pour aider les dockers à trouver un emploi dans d'autres industries en leur assurant des moyens de recyclage et le concours des services publics de l'emploi.

19. (1) Dans la mesure du possible, toute réduction de l'effectif du registre devenue nécessaire devrait s'effectuer de façon progressive et sans licenciements. A cet égard, l'expérience acquise dans les techniques de la planification du personnel au niveau de l'entreprise pourrait utilement être transposée dans les ports.

(2) Pour déterminer l'ampleur de la réduction, il faudrait tenir compte entre autres:

a) de la diminution naturelle des effectifs;

b) de la cessation du recrutement, sous réserve du recrutement de spécialistes qui ne peuvent pas être formés parmi les dockers déjà immatriculés;

c) de l'exclusion de ceux qui ne tirent pas leur revenu principal d'un travail dans le port;

d) de l'avancement de l'âge de la retraite ou de mesures destinées à faciliter le départ en retraite volontaire anticipé par l'octroi des pensions, de compléments aux pensions d'Etat ou d'indemnités forfaitaires;

e) quand la situation le justifie, du transfert définitif des dockers des ports où ils sont trop nombreux vers les ports où ils sont en nombre insuffisant, sous réserve des conventions collectives et de l'accord des travailleurs intéressés.

(3) Des licenciements ne devraient être envisagés qu'après qu'il aura été dûment tenu compte des possibilités prévues au sous-paragraphe (2) du présent paragraphe et sous réserve des garanties d'emploi qui auraient pu être accordées. Ils devraient, dans la mesure du possible, se faire selon des critères convenus, être notifiés avec un préavis adéquat et être accompagnés des paiements prévus au paragraphe 10.

### E. Affectation de la main-d'œuvre

20. Sauf le cas d'emploi permanent ou régulier par un même employeur, il faudrait convenir de systèmes d'affectation de la main-d'œuvre qui:

- a) sous réserve des dispositions des paragraphes 11, 15 et 17, fournissent à chaque employeur la main-d'œuvre nécessaire pour assurer une rotation rapide des navires ou, en cas de pénurie de main-d'œuvre, une part équitable de la main-d'œuvre disponible en tenant compte des priorités établies;
- b) fournissent à chaque docker immatriculé une part équitable du travail disponible;
- c) réduisent au minimum la nécessité de se présenter aux appels d'embauche et d'affectation ainsi que le temps passé à cet effet;
- d) garantissent qu'autant que possible, et sous réserve de la rotation nécessaire des équipes, les mêmes dockers achèvent la tâche qui leur a été initialement confiée.

21. Sous réserve des conditions que la législation nationale ou les conventions collectives prévoiraient, le transfert des dockers employés régulièrement par un employeur à un travail temporaire pour le compte d'un autre employeur devrait être autorisé, lorsque cela est nécessaire.

22. Sous réserve des conditions que la législation nationale ou les conventions collectives prévoiraient, le transfert temporaire et volontaire des dockers d'un port à un autre devrait être autorisé, lorsque cela est nécessaire.

## IV. Relations professionnelles

23. La discussion et la négociation entre les employeurs et les travailleurs intéressés devraient tendre, non pas simplement au règlement de problèmes courants tels que les salaires et les conditions de travail, mais à un arrangement global embrassant l'ensemble des mesures sociales requises pour faire face aux conséquences des nouvelles méthodes de manutention.

24. A ces fins, on devrait reconnaître l'importance que présente l'existence d'organisations d'employeurs et de dockers établies conformément aux principes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et capables de négocier librement et d'assurer la mise en application des accords conclus.

25. Un organisme mixte approprié devrait être institué, là où il n'existe pas encore, afin de créer entre dockers et employeurs un climat de confiance et de collaboration permettant l'introduction de changements sociaux et techniques sans tension ni conflit et le règlement rapide de toute réclamation conformément à la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

26. Les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, les autorités compétentes devraient participer à l'application des mesures sociales requises et, en particulier, à la mise en œuvre des régimes de régularisation de l'emploi ou de stabilisation des gains.

27. Des systèmes efficaces de communication entre employeurs et dockers et entre dirigeants et membres des organisations de travailleurs devraient être établis, conformément aux dispositions de la recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967, et mis en œuvre par tous les moyens possibles, à tous les niveaux.

## V. Organisation du travail dans les ports

28. Pour tirer des nouvelles méthodes de manutention le maximum d'avantages sociaux, des accords devraient être conclus entre les employeurs ou leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, pour qu'ils coopèrent à l'amélioration de l'efficacité du travail dans les ports, avec, le cas échéant, le concours des autorités compétentes.

29. Les mesures visées par ces accords pourraient comporter notamment:

- a) l'utilisation des connaissances scientifiques en matière d'étude du travail, en les adaptant convenablement aux conditions de travail dans les ports;
- b) des programmes complets de formation professionnelle, y compris dans le domaine de la sécurité;
- c) des efforts mutuels en vue d'éliminer toute pratique périmée;
- d) l'institution d'une souplesse accrue dans l'affectation de la main-d'œuvre entre les différentes tâches de cale à cale, de bord à bord et de bord à quai, et entre les tâches à quai;

- e)* le recours, si nécessaire, au travail par postes et au travail pendant les congés hebdomadaires;
- f)* une organisation du travail et une formation professionnelle permettant aux dockers de s'acquitter de plusieurs tâches connexes;
- g)* l'adaptation de l'effectif des équipes aux besoins convenus, compte tenu de la nécessité d'assurer des périodes de pause raisonnables;
- h)* des efforts mutuels pour éliminer, autant que possible, les temps improductifs;
- i)* des dispositions pour l'utilisation efficace des équipements mécaniques, compte tenu des règles de sécurité appropriées et des restrictions de poids qu'impose la capacité maximum d'utilisation certifiée des engins.

30. Ces mesures devraient s'accompagner d'accords sur la régularisation de l'emploi ou la stabilisation des gains et des améliorations en matière de conditions de travail visées à la partie suivante de la présente recommandation.

## **VI. Conditions de travail et de vie**

31. La législation sur la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle applicable aux entreprises industrielles devrait, sous réserve des adaptations techniques nécessaires, s'appliquer effectivement dans les ports; il devrait exister des services d'inspection adéquats et qualifiés.

32. Les normes concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire, les congés payés et autres conditions de travail analogues ne devraient pas être moins favorables pour les dockers que pour la majorité des travailleurs des entreprises industrielles.

33. Des mesures concernant le travail par postes devraient être adoptées en particulier pour:

- a)* éviter qu'un même docker ne soit affecté à des postes consécutifs au-delà des limites fixées par la législation nationale ou les conventions collectives;
- b)* accorder une indemnité spéciale pour l'inconvénient causé au travailleur par le travail par postes, notamment pendant les congés hebdomadaires;
- c)* fixer une durée maximum et un horaire appropriés pour les postes, compte tenu des conditions locales.

34. Lorsque de nouvelles méthodes de manutention sont introduites et que les rémunérations sont calculées selon le tonnage ou selon d'autres modalités fondées sur le rendement, des mesures devraient être prises pour que les modes ou les barèmes de rémunération soient réexaminés et, le cas échéant, révisés. Les gains de dockers devraient, si possible, être améliorés à la suite de l'introduction des nouvelles méthodes de manutention.

35. Des régimes de pensions et de retraite appropriés devraient être prévus lorsqu'ils n'existent pas.

## **VII. Divers**

36. Les dispositions appropriées de la présente recommandation devraient, dans la mesure du possible, être appliquées aux dockers occasionnels et aux dockers saisonniers, conformément à la législation et la pratique nationales.

## Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à réviser	9 mars 1932	Genève, 12 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1929)	66

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 1929 en sa douzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'indication du poids sur les  
gros colis transportés par bateau, question 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 et unième jour de juin mil neuf cent vingt-neuf, la convention ci-après, qui  
sera dénommée Convention sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau,  
1929, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément  
aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

### *Article 1*

1. Tout colis ou objet pesant mille kilogrammes (une tonne métrique) ou plus de poids  
brut, consigné dans les limites du territoire de tout Membre ratifiant la présente convention et  
destiné à être transporté par mer ou voie navigable intérieure, devra, avant d'être embarqué,  
porter l'indication de son poids, marquée à l'extérieur de façon claire et durable.

2. La législation nationale pourra, dans les cas exceptionnels où il est difficile de déter-  
miner le poids exact, autoriser l'indication du poids approximatif.

3. L'obligation de veiller à l'observation de cette disposition n'incombera qu'au gouverne-  
ment du pays d'où le colis ou objet est expédié, à l'exclusion du gouvernement de tout autre  
pays que ce colis pourra traverser pour arriver à destination.

4. Il appartiendra aux législations nationales de décider si l'obligation de marquer le poids  
de la manière ci-dessus indiquée doit incomber à l'expéditeur ou à quelqu'un d'autre.

# Peuples indigènes et tribaux\*

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 .....	999
Recommandation (n° 104) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957 .....	1008

\* 1) Convention dépassée: convention (n° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957. Cette convention a été ratifiée par 27 Etats et dénoncée par 17 Etats (la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, entraînerait de plein droit la dénonciation immédiate de la convention n° 107).

2) Conventions mises à l'écart: convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936; convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939; convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939; convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947; convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955. 3) Recommandations retirées: recommandation (n° 58) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939; recommandation (n° 59) sur l'inspection du travail (travailleurs indigènes), 1939.

## Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	5 septembre 1991	Genève, 76 <sup>e</sup> session CIT (27 juin 1989)	22

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<sup>e</sup> session;

Notant les normes internationales énoncées dans la convention et la recommandation rela-  
tives aux populations autochtones et tribales, 1957;

Rappelant les termes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte interna-  
tional 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'évolu-  
tion 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  
développer 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  
fondamentaux 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'Organi-  
sation 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  
convention (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 internatio-  
nale 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 générale

### 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. Sécurité sociale et santé**

##### *Article 24*

Les régimes de sécurité sociale doivent être progressivement étendus aux peuples intéressés et être appliqués sans discrimination à leur rencontre.

##### *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 coopération à travers les frontières**

*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 générales**

*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.

## **Partie X. Dispositions finales**

*Article 36*

La présente convention révisé la convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957.



## Recommandation (n° 104) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 40 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1957)

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 décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection et à l'intégration des populations aborigènes et autres populations tribales et semi-tribales dans les pays indépendants, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957;

Notant que les normes suivantes 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, aux niveaux appropriés, et pour leurs domaines respectifs, et que l'on se propose d'obtenir desdites organisations qu'elles apportent, d'une manière continue, leur collaboration aux mesures destinées à encourager et à assurer l'application de ces normes,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation relative aux populations aborigènes et tribales, 1957. La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

### I. Dispositions préliminaires

1. (1) La présente recommandation s'applique:

- a) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, dont les conditions sociales et économiques correspondent à un stade moins avancé que le stade atteint par les autres secteurs de la communauté nationale et qui sont régies totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;
- b) aux membres des populations tribales ou semi-tribales dans les pays indépendants, qui sont considérées comme aborigènes du fait qu'elles 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 et qui, quel que soit leur statut juridique, mènent une vie plus conforme aux institutions sociales, économiques et culturelles de cette époque qu'aux institutions propres à la nation à laquelle elles appartiennent.

(2) Aux fins de la présente recommandation, le terme *semi-tribal* comprend les groupes et personnes qui, bien que sur le point de perdre leurs caractéristiques tribales, ne sont pas encore intégrés dans la communauté nationale.

(3) Les populations aborigènes et autres populations tribales ou semi-tribales mentionnées aux sous-paragraphes (1) et (2) du présent paragraphe sont désignées ci-dessous par les mots populations intéressées.

### II. Terres

2. Des mesures législatives ou administratives devraient être prises pour régler les conditions, de fait ou de droit, dans lesquelles les populations intéressées utilisent la terre.

3. (1) Une réserve de terres convenant aux cultures itinérantes devrait être garantie aux populations intéressées tant qu'un système meilleur de culture ne pourra être introduit.

(2) En attendant que soient atteints les objectifs d'une politique de fixation des groupes semi-nomades, des zones devraient être déterminées dans les limites desquelles ces groupes pourraient faire pâturer librement leurs troupeaux.

4. En ce qui concerne la propriété des richesses du sous-sol ou le droit prioritaire de les exploiter, les membres des populations intéressées devraient bénéficier du même traitement que les autres membres de la communauté nationale.

5. (1) Sauf dans des cas exceptionnels spécifiés par la loi, l'affermage direct ou indirect de terres appartenant à des membres des populations intéressées, au profit de personnes physiques ou morales étrangères à ces populations, devrait faire l'objet de restrictions.

(2) Dans les cas où cet affermage est autorisé, des mesures devraient être prises pour garantir aux propriétaires des loyers équitables. Les loyers des terres dont la propriété est collective devraient, selon une réglementation appropriée, être utilisés au profit du groupe qui en a la propriété.

6. La constitution d'hypothèques sur des terres appartenant à des membres des populations intéressées, au profit d'une personne physique ou morale étrangère à ces populations, devrait faire l'objet de restrictions.

7. Des mesures appropriées devraient être prises pour l'élimination de l'endettement parmi les paysans appartenant aux populations intéressées. Des systèmes coopératifs de crédit devraient être institués et des prêts à faible intérêt, une aide technique et, lorsque cela est indiqué, des subventions devraient être accordés pour permettre auxdits paysans de mettre leurs terres en valeur.

8. Les méthodes coopératives modernes de production, d'approvisionnement et d'écoulement des marchandises devraient être adaptées, lorsque cela est indiqué, aux formes traditionnelles de propriété et d'utilisation communautaires de la terre et de l'outillage, ainsi qu'aux systèmes traditionnels de services communautaires et d'assistance mutuelle en usage parmi les populations intéressées.

### III. Recrutement et conditions d'emploi

9. Aussi longtemps que les populations intéressées ne seront pas en situation de jouir de la protection accordée par la loi aux travailleurs en général, le recrutement des travailleurs appartenant à ces populations devrait être réglementé, en particulier, au moyen de mesures destinées à:

- a) établir un système de licences pour les agents recruteurs privés et assurer la surveillance de leur activité;
- b) éviter que le recrutement des travailleurs ne porte atteinte à leur vie familiale et collective; à cette fin, il conviendrait notamment:
  - i) d'interdire le recrutement pendant des périodes déterminées et dans des régions déterminées;
  - ii) de permettre aux travailleurs de garder le contact avec leur communauté d'origine et de participer aux principales activités tribales de celle-ci;
  - iii) d'assurer la protection des personnes qui sont à la charge des travailleurs recrutés;
- c) fixer un âge minimum pour le recrutement et prévoir des conditions particulières pour le recrutement des travailleurs non adultes;
- d) fixer les conditions de santé que devront remplir les travailleurs lors du recrutement;
- e) fixer des normes pour le transport des travailleurs recrutés;
- f) s'assurer que le travailleur:
  - i) a bien compris les conditions d'emploi, grâce à des explications données dans sa langue maternelle;
  - ii) a accepté librement et en pleine connaissance de cause ces conditions d'emploi.

10. Aussi longtemps que les populations intéressées ne seront pas en situation de jouir de la protection accordée par la loi aux travailleurs en général, la protection des salaires et la liberté personnelle des travailleurs appartenant à ces populations devraient être assurées, en particulier par les mesures suivantes:

- a) les salaires ne seront normalement payés qu'en monnaie ayant cours légal;
- b) le paiement d'une partie quelconque des salaires sous forme d'alcool, de boissons alcooliques ou de drogues nocives sera interdit;
- c) le paiement du salaire dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente sera interdit, si ce n'est aux travailleurs employés dans ces établissements;
- d) le montant maximum et les modalités de remboursement des avances sur les salaires, ainsi que la mesure et les conditions dans lesquelles les retenues sur les salaires pourront être autorisées seront réglementés;

- e) les économats d'entreprise ou autres services analogues fonctionnant en liaison avec l'entreprise feront l'objet d'un contrôle;
- f) il sera interdit que les effets et les outils dont le travailleur se sert couramment soient retenus ou confisqués du fait de son endettement ou de la non-exécution de son contrat de travail, à moins que ces mesures n'aient obtenu, au préalable, l'approbation de l'autorité judiciaire ou administrative compétente;
- g) il sera interdit de porter atteinte à la liberté personnelle du travailleur pour cause de dettes.

11. Le droit au rapatriement dans la communauté d'origine, aux frais de l'agent recruteur ou de l'employeur, devrait être garanti dans tous les cas où:

- a) le travailleur se trouve frappé d'incapacité par suite de maladie ou d'accident, soit pendant son voyage jusqu'au lieu de l'emploi, soit au cours de l'emploi;
- b) le travailleur est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;
- c) le travailleur ne se trouve pas engagé, après avoir été déplacé en vue de son engagement, pour une cause dont il n'est pas responsable;
- d) l'autorité compétente constate que le travailleur a été recruté par fraude ou par erreur.

12. (1) Des mesures devraient être prises pour faciliter l'adaptation des travailleurs appartenant aux populations intéressées aux principes et aux méthodes de relations professionnelles dans une société moderne.

(2) Lorsque cela est nécessaire, des contrats types de travail devraient être établis en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs intéressés. Ces contrats devraient énoncer les droits et devoirs respectifs des parties, ainsi que les conditions de résiliation. Des mesures efficaces devraient être prises pour assurer l'exécution de ces contrats.

13. (1) Des mesures devraient être prises, conformément à la législation, pour encourager la stabilisation des travailleurs et de leurs familles dans les centres d'emploi ou à proximité de ceux-ci, lorsque cette stabilisation est dans l'intérêt desdits travailleurs et de l'économie des pays intéressés.

(2) Dans l'application de ces mesures, il y aurait lieu de tenir pleinement compte du problème de l'adaptation des travailleurs appartenant aux populations intéressées et de leurs familles aux formes de vie et de travail de leur nouveau milieu social et économique.

14. Les migrations des travailleurs appartenant aux populations intéressées devraient, lorsqu'elles sont considérées comme contraires à l'intérêt de ces travailleurs et de leurs communautés, être découragées au moyen de mesures destinées à élever le niveau de vie dans les régions qu'ils occupent traditionnellement.

15. (1) Les gouvernements devraient établir des services publics de l'emploi, fixes ou itinérants, dans les régions où les travailleurs appartenant aux populations intéressées sont recrutés en grand nombre.

(2) Ces services devraient non seulement aider les travailleurs à trouver un emploi et les employeurs à trouver des travailleurs, mais aussi assumer les tâches suivantes:

- a) déterminer la mesure dans laquelle il est possible de faire face aux insuffisances de main-d'œuvre existant dans les autres régions du pays, en recourant à la main-d'œuvre disponible dans les régions habitées par les populations intéressées, sans qu'il en résulte de perturbations économiques ou sociales dans ces régions;
- b) renseigner les travailleurs et leurs employeurs sur les dispositions législatives, réglementaires et contractuelles qui les intéressent en matière de salaires, de logement, de prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, de transport et autres conditions d'emploi;
- c) coopérer avec les autorités qui veillent à l'application de la législation protégeant les populations intéressées, et, au besoin, être responsables du contrôle des procédures relatives au recrutement des travailleurs appartenant à ces populations et à leurs conditions d'emploi.

#### IV. Formation professionnelle

16. Les programmes de formation professionnelle destinés aux populations intéressées devraient prévoir la formation de membres de ces populations en qualité d'instructeurs. Les instructeurs devraient être mis au courant de certaines techniques, et, quand cela est possible, être familiarisés

avec les facteurs anthropologiques et psychologiques, de telle manière qu'ils puissent adapter leur enseignement aux conditions et aux besoins particuliers à ces populations.

17. La formation professionnelle de membres des populations intéressées devrait, dans la mesure du possible, être donnée à proximité de l'endroit où ils vivent ou sur les lieux de travail.

18. Aux premiers stades de l'intégration, cette formation devrait être donnée, autant que possible, dans la langue vernaculaire du groupe intéressé.

19. Les programmes de formation professionnelle destinés aux populations intéressées devraient être coordonnés avec des mesures d'assistance visant à permettre aux travailleurs indépendants d'acquérir le matériel et l'équipement nécessaires et à aider les salariés à obtenir des emplois répondant à leurs qualifications.

20. Les programmes et les méthodes de formation professionnelle destinés aux populations intéressées devraient être coordonnés avec ceux de l'éducation de base.

21. Pendant la durée de la formation professionnelle des membres des populations intéressées, toute assistance utile devrait leur être accordée pour leur permettre de tirer profit des facilités mises à leur disposition, et cela, si possible, notamment par l'octroi de bourses.

## V. Artisanat et industries rurales

22. Les programmes destinés à encourager l'artisanat et les industries rurales des populations intéressées devraient notamment tendre:

- a) à améliorer les techniques, les méthodes et les conditions de travail;
- b) à développer tous les aspects de la production et de l'écoulement des marchandises, et notamment à prévoir l'octroi de crédits, à protéger les intéressés contre les monopoles et contre l'exploitation par des intermédiaires, à leur fournir des matières premières à des prix équitables, à établir des normes de qualité et à protéger les modèles créés et les particularités esthétiques de leurs produits;
- c) à encourager la création de coopératives.

## VI. Sécurité sociale et mesures d'assistance

23. L'extension des systèmes de sécurité sociale aux travailleurs appartenant aux populations intéressées devrait être précédée ou accompagnée, selon que les circonstances l'exigent, par des mesures visant à l'amélioration de leurs conditions sociales et économiques en général.

24. Dans le cas des producteurs agricoles travaillant à leur compte, des mesures devraient être prises en ce qui concerne:

- a) l'enseignement des méthodes modernes de culture;
- b) la fourniture des biens nécessaires (par exemple outillage, bétail, semences);
- c) la protection contre la perte de moyens d'existence à la suite des dégâts causés aux récoltes ou au bétail par les phénomènes de la nature.

## VII. Santé

25. Les populations intéressées devraient être encouragées à organiser au sein de leurs communautés des conseils ou commissions de santé pour veiller sur la santé de leurs membres. La création de ces organismes devrait être accompagnée d'une campagne d'éducation appropriée destinée à ce qu'il en soit tiré parti le plus possible.

26. (1) Des moyens spéciaux de formation devraient être créés, pour permettre aux membres des populations intéressées de faire partie du personnel sanitaire auxiliaire et du personnel médical et paramédical, quand ils ne peuvent acquérir cette formation par les moyens ordinaires du pays.

(2) Il y aurait lieu toutefois de veiller à ce que la création de ces moyens spéciaux n'ait pas pour effet de priver les membres de ces populations de la possibilité de recevoir leur formation par les moyens ordinaires.

27. Le personnel médical professionnel travaillant parmi les populations intéressées devrait être au courant des techniques anthropologiques et psychologiques propres à lui permettre d'adapter son activité aux caractéristiques culturelles de ces populations.

### VIII. Education

28. Des recherches scientifiques devraient être organisées et financées en vue de la mise au point des méthodes les plus appropriées pour apprendre aux enfants appartenant aux populations intéressées à lire et à écrire et pour utiliser, aux fins de l'enseignement, leur langue maternelle ou la langue vernaculaire.

29. Le personnel enseignant parmi les populations intéressées devrait être formé aux techniques anthropologiques et psychologiques propres à lui permettre d'adapter son activité aux caractéristiques culturelles des populations intéressées. Ce personnel devrait, dans la mesure du possible, être recruté parmi ces populations.

30. L'enseignement préprofessionnel devrait être introduit dans les programmes d'enseignement primaire des populations intéressées et porter particulièrement sur l'agriculture, l'artisanat, les industries rurales et l'économie domestique.

31. L'enseignement de notions élémentaires d'hygiène devrait faire partie des programmes d'instruction primaire des populations intéressées.

32. L'instruction primaire des populations intéressées devrait avoir pour complément, autant que possible, des campagnes d'éducation de base. Ces campagnes devraient aider les enfants et les adultes à comprendre les problèmes du milieu où ils vivent et à se faire une juste idée de leurs droits et de leurs devoirs, tant civiques qu'individuels, pour leur permettre de participer plus efficacement au progrès économique et social de la communauté dont ils font partie.

### IX. Idiomes et autres moyens d'information

33. L'intégration des populations intéressées devrait, lorsque cela est indiqué, être facilitée:

- a) par l'enrichissement du vocabulaire technique et juridique de leurs langues et dialectes vernaculaires;
- b) par l'établissement d'alphabets permettant d'écrire ces langues et ces dialectes;
- c) par la publication, en ces langues et dialectes, de manuels de lecture adaptés au degré de culture et d'instruction des populations intéressées;
- d) par la publication de dictionnaires bilingues.

34. Les méthodes audio-visuelles devraient être utilisées comme moyen d'information à l'intention de ces populations.

### X. Groupes tribaux des zones frontières

35. (1) Lorsque cela est possible et opportun, une action intergouvernementale devrait être entreprise, au moyen d'accords entre les gouvernements intéressés, pour protéger les groupes tribaux semi-nomades dont les territoires traditionnels sont situés de part et d'autre des frontières séparant des Etats.

(2) Cette action devrait viser, en particulier, à:

- a) garantir, aux membres de ces populations travaillant dans un autre pays, des salaires équitables et conformes aux normes en vigueur dans la région de l'emploi;
- b) aider ces travailleurs à améliorer leurs conditions de vie, sans qu'il soit fait de discrimination en raison de leur nationalité ou de leur caractère semi-nomade.

### XI. Administration

36. Des dispositions administratives devraient être prises, soit par l'intermédiaire d'institutions publiques spécialement créées à cet effet, soit par une coordination appropriée d'autres organismes officiels, pour:

- a) veiller à l'application des dispositions législatives et administratives concernant la protection et l'intégration des populations intéressées;
- b) garantir aux membres des populations intéressées la possession effective des terres et la jouissance des autres ressources naturelles;
- c) assurer la gestion des biens et du revenu desdites populations lorsque cela est nécessaire dans leur intérêt;

- d)* accorder gratuitement une assistance d'ordre juridique aux membres des populations intéressées qui peuvent avoir besoin d'une telle assistance, mais ne peuvent en supporter les charges;
- e)* créer et maintenir des moyens d'éducation et des services médicaux pour ces populations;
- f)* encourager les recherches ayant pour objet de faciliter la compréhension du genre de vie desdites populations et du processus de leur intégration dans la communauté nationale;
- g)* éviter que les travailleurs appartenant aux populations intéressées ne soient exploités en raison de leur ignorance du milieu industriel où ils se trouvent introduits;
- h)* dans les cas appropriés, contrôler et coordonner, dans le cadre des programmes de protection et d'intégration, les activités philanthropiques ou lucratives exercées par des personnes physiques ou morales, publiques ou privées, dans les régions habitées par les populations intéressées.

37. (1) Les institutions nationales spécialement responsables de la protection et de l'intégration des populations intéressées devraient disposer de centres régionaux dans les zones où lesdites populations sont nombreuses.

(2) Ces institutions devraient être dotées d'un corps de fonctionnaires choisis et formés pour les tâches particulières qui leur incombent. Ces fonctionnaires devraient, dans toute la mesure possible, être recrutés parmi les membres des populations intéressées.

# Catégories particulières de travailleurs\*

Convention (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1017
Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1033
Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 .....	1035
Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968 .....	1042
Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977 .....	1047
Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977 .....	1050
Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 .....	1063
Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 .....	1066
Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 .....	1068
Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996 .....	1070
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 .....	1074
Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 .....	1080
Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980 .....	1085
Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	1090
Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920 .....	1093

\* Recommandation retirée: recommandation (n° 16) sur le logement et le couchage (agriculture), 1921

## Convention (n° 110) sur les plantations, 1958

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	22 janvier 1960	Genève, 42 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 1958)	12 Dénoncées: 2

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 examiné la question des conditions d'emploi des travailleurs des plantations, qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant estimé qu'à titre exceptionnel, afin d'accélérer l'application aux plantations de certaines dispositions tirées de conventions existantes, en attendant une ratification plus étendue de ces conventions et l'application de leurs dispositions à toutes les personnes visées par celles-ci, et afin d'étendre aux plantations l'application de certaines conventions qui ne leur sont pas applicables à l'heure actuelle, il est opportun d'adopter un instrument à cet effet;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les plantations, 1958.

### Partie I. Dispositions générales

#### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, le terme *plantation* comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette convention à d'autres plantations:

- a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 de cet article une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet effet dans les rapports annuels sur l'application de la convention à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

3. Aux fins du présent article, le terme *plantation* comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.



*Article 2*

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

*Article 3*

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra:
  - a) appliquer:
    - i) la partie I;
    - ii) les parties IV, IX et XI;
    - iii) deux au moins des parties II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII et XIII;
    - iv) la partie XIV;
  - b) spécifier dans une déclaration annexée à sa ratification – au cas où il a exclu une ou plusieurs parties de son acceptation des obligations découlant de la convention – la ou les parties ainsi exclues.
2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 b) du présent article devra, dans ses rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer tout progrès réalisé en vue de l'application des parties exclues.
3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention, mais en a exclu certaines parties conformément aux dispositions des paragraphes précédents, peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des parties précédemment exclues; de tels engagements seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

*Article 4*

Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien, dans la présente convention, ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

**Partie II. Engagement et recrutement et travailleurs migrants***Article 5*

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme **recrutement** comprend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services, soit au lieu de travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement, soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au contrôle de l'autorité compétente.

*Article 6*

Le recrutement d'un chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de sa famille.

*Article 7*

Aucune personne ou société ne doit faire acte de recrutement professionnel, à moins que ladite personne ou société n'ait été munie d'une licence par l'autorité compétente et ne recrute des travailleurs, soit pour une administration publique, soit pour un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs déterminés.

*Article 8*

Les employeurs, agents des employeurs, organisations d'employeurs, organisations subventionnées par les employeurs, agents des organisations d'employeurs et des organisations subventionnées par les employeurs, ne peuvent faire acte de recrutement que s'ils ont été munis d'une licence par l'autorité compétente.

*Article 9*

1. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à un fonctionnaire public qui s'assurera que les prescriptions de la législation en matière de recrutement ont été observées et, en particulier, que les travailleurs n'ont pas été soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude ou erreur.

2. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à ce fonctionnaire aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient ou, lorsqu'il s'agit de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

*Article 10*

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle mesure réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit imposer la délivrance à tout travailleur recruté dont l'engagement ne se fait pas sur le lieu même du recrutement ou auprès de ce lieu, d'un document écrit tel que certificat d'embauchage, livret de travail ou contrat provisoire, contenant telles mentions que l'autorité compétente pourra prescrire, par exemple, les indications d'identité du travailleur, les conditions de l'emploi envisagé et toutes avances sur salaire consenties au travailleur.

*Article 11*

1. Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical.

2. Lorsque le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit du recrutement ou a été recruté dans un territoire soumis à une administration différente, l'examen médical doit être passé aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient et, dans le cas de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

3. L'autorité compétente peut donner au fonctionnaire public auquel les travailleurs recrutés doivent être présentés conformément à l'article 9 le droit d'autoriser le départ de ces travailleurs avant tout examen médical à condition qu'il se soit assuré:

- a) qu'il était et demeure impossible de soumettre ces travailleurs à un examen médical auprès du lieu de recrutement ou au lieu du départ;
- b) que chaque travailleur est physiquement apte à voyager et à remplir son emploi futur;
- c) que chaque travailleur passera un examen médical à son arrivée sur le lieu du travail ou dans un délai aussi court que possible après son arrivée.

4. L'autorité compétente peut, notamment lorsque le voyage des travailleurs recrutés est d'une telle durée ou se fait dans de telles conditions que leur santé puisse en être affectée, prescrire que les travailleurs recrutés soient soumis à un examen médical avant leur départ et à un second examen après leur arrivée sur le lieu de l'emploi.

5. L'autorité compétente doit s'assurer que toutes mesures nécessaires ont été prises en vue de l'acclimatement et de l'adaptation des travailleurs recrutés et en vue de leur faire subir les diverses vaccinations préventives.

*Article 12*

1. Le recruteur ou l'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a) les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;
- b) lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route, des installations appropriées aient été prévues;
- c) lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, toutes les dispositions nécessaires aient été prises pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisant.

3. Lorsque les travailleurs recrutés doivent parcourir de longues distances à pied pour se rendre au lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a) la durée des étapes quotidiennes reste compatible avec le maintien de la santé et des forces des travailleurs;
- b) lorsque l'amplitude du déplacement de main-d'œuvre impose de telles mesures, des camps de repos ou gîtes d'étape aient été établis à des endroits convenables le long des routes principales, qu'ils soient tenus dans un état de propreté suffisante et qu'ils permettent de donner les soins médicaux indispensables.

4. Lorsque les travailleurs recrutés voyagent en groupe pour se rendre au lieu du travail et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

#### *Article 13*

1. Les frais de voyage des travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail, ainsi que tous les frais entraînés par leur protection pendant le voyage, doivent incomber au recruteur ou à l'employeur.

2. Le recruteur ou l'employeur doit fournir aux travailleurs recrutés tout ce qui peut être nécessaire à leur entretien pendant le voyage jusqu'au lieu du travail, et notamment, suivant les conditions locales, des vivres suffisants et appropriés, de l'eau potable, des ustensiles de cuisine et du combustible, des vêtements et des couvertures.

#### *Article 14*

Tout travailleur recruté:

- a) qui se trouve frappé d'incapacité, soit par accident, soit par maladie, au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail;
- b) qui est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;
- c) qui ne se trouve pas engagé, postérieurement à son recrutement, pour une cause dont il n'est pas responsable;
- d) dont l'autorité compétente constate qu'il a été recruté par fraude ou par erreur, doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur.

#### *Article 15*

Lorsque les familles des travailleurs recrutés ont été autorisées à accompagner ces derniers sur le lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur bien-être pendant leur voyage. En particulier:

- a) les articles 12 et 13 de la présente convention doivent s'appliquer à ces familles;
- b) dans l'éventualité du rapatriement du travailleur en vertu de l'article 14, la famille de ce travailleur doit être également rapatriée;
- c) dans l'éventualité du décès du travailleur au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail, sa famille doit être rapatriée.

*Article 16*

L'autorité compétente doit limiter la somme qui peut être payée aux travailleurs recrutés, à titre d'avance sur le salaire, et réglementer les conditions dans lesquelles ces avances sont faites.

*Article 17*

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la 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 18*

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 personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation.

*Article 19*

Tout Membre pour lequel la présente partie de la 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 personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- b) veiller à ce que les personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation 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.

### **Partie III. Contrats de travail et abolition des sanctions pénales**

*Article 20*

1. La loi et la réglementation en vigueur dans le territoire intéressé prescriront la durée maximum de service qui peut être prévue, explicitement ou implicitement, dans un contrat, écrit ou oral.

2. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi ne nécessitant pas un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser douze mois si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni deux années s'ils sont accompagnés de leur famille.

3. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi nécessitant un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser deux années si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni trois années, s'ils sont accompagnés de leur famille.

4. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant les parties intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de la présente partie de la convention les contrats passés entre des employeurs et des travailleurs non manuels dont la liberté de choisir un emploi est garantie de façon satisfaisante; cette exclusion peut s'étendre à l'ensemble des travailleurs des plantations dans un territoire, aux travailleurs des plantations employés à des cultures déterminées, aux travailleurs d'une entreprise déterminée ou à des catégories particulières de travailleurs des plantations.

*Article 21*

Dans tous les pays où les manquements au contrat de travail de la part de travailleurs des plantations donnent lieu à des sanctions pénales, l'autorité compétente doit agir en vue d'abolir toutes les sanctions de ce genre.

*Article 22*

L'abolition de toutes ces sanctions pénales doit être réalisée au moyen d'une mesure appropriée immédiatement applicable.

*Article 23*

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme *manquement au contrat* comprend:

- a) tout refus ou omission, de la part du travailleur, de commencer ou d'exécuter le travail stipulé au contrat;
- b) toute négligence ou tout manque de diligence de la part du travailleur;
- c) l'absence du travailleur, sans autorisation ou raison valable;
- d) la désertion du travailleur.

**Partie IV. Salaires***Article 24*

1. La fixation de taux minima de salaire par voie d'accords collectifs librement négociés entre les syndicats représentant les travailleurs intéressés et les employeurs ou les organisations d'employeurs devra être encouragée.

2. Lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation de taux minima de salaire par voie d'accords collectifs, les mesures nécessaires seront prises pour permettre de déterminer des taux minima de salaire, le cas échéant par la législation nationale, en consultation, sur la base d'une égalité absolue, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels figureront des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe.

3. Les taux minima de salaire qui auront été fixés à la suite de mesures prises en application du paragraphe précédent seront obligatoires pour les employeurs et les travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés.

*Article 25*

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit prendre les dispositions qui s'imposent pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement payés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables; ces dispositions doivent comprendre toutes mesures de contrôle, d'inspection et de sanctions nécessaires et les mieux adaptées aux conditions dans les plantations du pays intéressé.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

*Article 26*

Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons, ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

*Article 27*

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature là où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt.

3. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, toutes les mesures pratiques et possibles seront prises pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.

*Article 28*

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement, ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

*Article 29*

Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

*Article 30*

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

*Article 31*

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

*Article 32*

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre), en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

*Article 33*

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

#### *Article 34*

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible:

- a) des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions;
- b) lors de chaque paiement du salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

#### *Article 35*

La législation donnant effet aux dispositions des articles 26 à 34 de la présente convention doit:

- a) être portée à la connaissance des intéressés;
- b) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution;
- c) prescrire des sanctions appropriées ou d'autres mesures en cas d'infraction;
- d) prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

### **Partie V. Congés annuels payés**

#### *Article 36*

Les travailleurs employés dans les plantations devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur.

#### *Article 37*

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur sera libre de décider de la manière dont sera assuré l'octroi des congés payés dans les plantations.

2. L'octroi des congés payés dans les plantations pourra être assuré éventuellement par voie de convention collective ou en en confiant la réglementation à des organismes spéciaux.

3. Lorsque la manière dont est assuré l'octroi des congés payés dans les plantations le permet:

- a) il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser;
- b) les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à la réglementation des congés payés ou être consultés, ou avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.

#### *Article 38*

La période minimum requise de service continu et la durée minimum du congé annuel payé seront déterminées par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

*Article 39*

Lorsque cela est opportun, il devra être prévu, conformément à la procédure établie pour la réglementation des congés payés dans les plantations:

- a) un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs dans les cas où les congés payés annuels octroyés aux travailleurs adultes ne sont pas considérés comme appropriés pour des jeunes travailleurs;
- b) un accroissement de la durée du congé payé, avec la durée du service;
- c) un congé proportionnel ou, à défaut, une indemnité compensatoire, si la période de service continu d'un travailleur ne lui permet pas de prétendre à un congé annuel payé, mais dépasse une période minimum déterminée conformément à la procédure établie;
- d) lors de l'attribution du congé annuel payé, l'exclusion des jours fériés officiels et coutumiers, des périodes de repos hebdomadaire et, dans les limites fixées conformément à la procédure établie, des interruptions temporaires de travail dues notamment à la maladie ou à un accident.

*Article 40*

1. Toute personne prenant un congé en vertu de la présente partie de la convention recevra, pour toute la durée dudit congé, une rémunération qui ne pourra être inférieure à sa rémunération habituelle, ou telle rémunération qui pourrait être prescrite conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. La rémunération à verser pour la période du congé sera calculée de la manière prescrite par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

3. Lorsque la rémunération de la personne qui prend un congé comporte des prestations en nature, il pourra lui être versé, pour la période du congé, la contre-valeur en espèces de ces prestations.

*Article 41*

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé devra être considéré comme nul.

*Article 42*

Toute personne qui est congédiée ou qui a quitté son emploi avant d'avoir pris une partie ou la totalité du congé qui lui est dû devra recevoir, pour chaque jour de congé dû en vertu de la présente partie de la convention, la rémunération prévue à l'article 40.

**Partie VI. Repos hebdomadaire***Article 43*

1. Les travailleurs des plantations devront, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2. Ce repos sera accordé, autant que possible, en même temps à tous les travailleurs de chaque plantation.

3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

*Article 44*

1. Chaque Membre pourra autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 43, en tenant compte



spécialement de toutes considérations humanitaires et économiques appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des travailleurs, là où il en existe.

2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront déjà été accordées par application de la législation en vigueur.

#### *Article 45*

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 44, sauf dans les cas où des accords ou les usages auront déjà prévu de telles périodes.

### **Partie VII. Protection de la maternité**

#### *Article 46*

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme *femme* désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa nationalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme *enfant* désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.

#### *Article 47*

1. Toute femme à laquelle s'applique la présente partie de la convention a droit, sur production d'une preuve de la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

2. L'autorité compétente pourra, après consultation avec les organismes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, s'il en existe, subordonner l'octroi du congé de maternité à une période déterminée qui ne doit pas dépasser un total de cent cinquante jours d'emploi auprès du même employeur au cours des douze mois précédant l'accouchement.

3. La durée du congé de maternité sera de douze semaines au moins; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement.

4. La durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement sera déterminée par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieure à six semaines; le reste du congé total pourra être pris, selon ce que décidera la législation nationale, soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit encore en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

5. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

6. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte de la grossesse, la législation nationale doit prévoir un congé prénatal supplémentaire dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

7. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

8. Aucune femme enceinte ne doit être tenue d'effectuer un travail pouvant lui être préjudiciable dans la période précédant son congé de maternité.

#### *Article 48*

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales.

2. Les taux des prestations en espèces seront fixés par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable.

3. Les prestations médicales comprendront les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix du médecin et le libre choix entre un établissement public ou privé seront respectés dans toute la mesure du possible.

4. Toute contribution due dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire prévoyant des prestations de maternité, et toute taxe qui serait calculée sur la base des salaires payés et qui serait perçue aux fins de fournir de telles prestations, doivent être payées d'après le nombre total d'hommes et de femmes employés dans les entreprises intéressées, sans distinction de sexe, qu'elles soient payées par les employeurs ou, conjointement, par les employeurs et les travailleurs.

#### *Article 49*

1. Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin, dans des conditions qui seront déterminées par la législation nationale.

2. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale ou conformément à celle-ci; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions seront réglées selon la convention collective pertinente.

#### *Article 50*

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47 de la présente convention, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée.

2. Le congédiement d'une femme en raison seulement de sa grossesse ou du fait qu'elle allaite son enfant est illégal.

### **Partie VIII. Réparation des accidents du travail**

#### *Article 51*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à étendre à tous les travailleurs des plantations le bénéfice des lois et règlements ayant pour objet d'indemniser les victimes d'accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

#### *Article 52*

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à accorder aux ressortissants de tout autre Membre pour lequel ladite partie est en vigueur, qui seront victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail.

2. Cette égalité de traitement sera assurée aux travailleurs étrangers et à leurs ayants droit, sans aucune condition de résidence. Toutefois, en ce qui concerne les paiements qu'un Membre ou ses ressortissants auraient à faire en dehors du territoire dudit Membre en vertu de ce principe, les dispositions à prendre seront réglées, si cela est nécessaire, par des arrangements particuliers pris avec les Membres intéressés.

#### *Article 53*

Pour la réparation des accidents du travail survenus à des travailleurs occupés d'une manière temporaire ou intermittente sur le territoire d'un Membre, pour le compte d'une entreprise située sur le territoire d'un autre Membre, il peut être prévu qu'il sera fait application de la législation de ce dernier, par accord spécial entre les Membres intéressés.

## Partie IX. Droit d'organisation et de négociation collective

### *Article 54*

Le droit des employeurs et des salariés à s'associer en vue de tous objets non contraires aux lois sera garanti par des mesures appropriées.

### *Article 55*

Toutes les procédures d'examen des conflits entre employeurs et travailleurs seront aussi simples et aussi rapides que possible.

### *Article 56*

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.

2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.

3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.

4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

### *Article 57*

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.

2. Des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe, seront associés, autant que possible, à l'application de ces méthodes, sous la forme et dans la mesure fixées par l'autorité compétente, mais, dans tous les cas, en nombre égal et sur un pied d'égalité.

### *Article 58*

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 59*

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes 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 60*

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 61*

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.

**Partie X. Liberté syndicale***Article 62*

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation 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 63*

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlement 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 64*

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

*Article 65*

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 66*

Les dispositions des articles 62, 63 et 64 s'appliquent aux fédérations et confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

*Article 67*

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 62, 63 et 64.

*Article 68*

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente partie de la 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 partie de la convention.

*Article 69*

Aux fins de la présente partie de la 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.

*Article 70*

Tout Membre pour lequel la présente partie de la 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.

**Partie XI. Inspection du travail***Article 71*

Chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail.

*Article 72*

Les services d'inspection du travail seront composés d'inspecteurs ayant reçu une formation appropriée.

*Article 73*

Les travailleurs et leurs représentants devront jouir de toutes facilités pour communiquer librement avec les inspecteurs.

*Article 74*

1. Le système d'inspection du travail sera chargé:

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

*Article 75*

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a) une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b) la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

*Article 76*

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

*Article 77*

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a) des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessible à tous intéressés;
- b) les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

*Article 78*

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a) à pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout lieu de travail assujéti au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment:
  - i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
  - ii) à demander communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation nationale relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
  - iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
  - iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières et substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

*Article 79*

Sous réserve des exceptions que la législation pourrait prévoir, les inspecteurs du travail:

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

*Article 80*

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

*Article 81*

Les lieux de travail devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

*Article 82*

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

*Article 83*

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

*Article 84*

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon le cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

**Partie XII. Logement***Article 85*

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, favoriseront toute mesure tendant à mettre des logements appropriés à la disposition des travailleurs des plantations.

*Article 86*

1. Les normes et les prescriptions minima concernant les logements à prévoir en application de l'article ci-dessus seront établies par l'autorité publique compétente. Cette dernière, lorsque cela sera possible, instituera des organismes consultatifs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs chargés de donner leur avis sur les questions relatives au logement.

2. De telles normes minima devront comprendre des prescriptions concernant les éléments suivants:

- a) matériaux de construction à employer;
- b) dimensions minima du logement, sa disposition, sa ventilation et superficie et hauteur des pièces;
- c) superficie pour une véranda, installations pour cuisine, buanderie, resserre et approvisionnement en eau et installations sanitaires.

*Article 87*

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales adoptées conformément à l'article précédent seront prévues par la législation et effectivement appliquées.

*Article 88*

1. Lorsque le logement est fourni par l'employeur, les conditions de location pour les travailleurs des plantations ne seront pas moins favorables que celles prévues par la législation ou la pratique nationales.

2. Chaque fois qu'un travailleur logé est congédié, un délai raisonnable pour quitter son logement devra lui être accordé. Dans les cas où il n'est pas fixé par la loi, ce délai devra être fixé par une procédure de négociation reconnue; en cas d'échec d'une telle procédure, il sera fait recours à la procédure judiciaire normale.

**Partie XIII. Services médicaux***Article 89*

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, favoriseront toute mesure tendant à mettre des services médicaux appropriés à la disposition des travailleurs des plantations et de leurs familles.

*Article 90*

1. Les normes concernant ces services médicaux seront déterminées par les pouvoirs publics. Lesdits services devront être suffisants, compte tenu du nombre de personnes intéressées, et leur fonctionnement devra être assuré par un personnel qualifié suffisant.

2. Là où de tels services sont institués par les autorités publiques compétentes, ils devront être conformes aux normes, coutumes et pratiques suivies par l'autorité intéressée.

*Article 91*

L'autorité compétente, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, prendra des mesures, dans les régions de plantations, en vue de la suppression ou du contrôle des maladies endémiques existantes.

---

## Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958

Statut	Entrée en vigueur	Adoption
Instrument à jour	18 juin 1982	Genève, 68 <sup>e</sup> session CIT (18 juin 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 de l'adoption de certaines propositions visant à réviser la convention et la recommandation sur les plantations, 1958, qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole limité à la révision des dispositions pertinentes de la convention sur les plantations, 1958,

adopte, ce dix-huitième jour de juin 1982, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relative aux conventions, le protocole ci-après qui sera dénommé Protocole relatif à la convention sur les plantations, 1958.



*Article 1*

Un Membre peut, par une déclaration jointe à sa ratification de la convention sur les plantations, 1958, spécifier qu'il ratifie la convention en substituant à l'article 1 de celle-ci le texte ci-après:

*Article 1 (révisé)*

1. Aux fins de la présente convention, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, exclure de l'application de la convention les exploitations dont la superficie ne dépasse pas 5 hectares (12,5 acres) et qui n'occupent pas plus de 10 travailleurs dans une période quelconque au cours d'une année civile. Il devra indiquer, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les catégories d'exploitations ainsi exclues et, dans les rapports suivants, toute mesure prise en vue d'appliquer la convention à certaines des catégories exclues, ou à leur ensemble, ainsi que toute mesure prise pour que la convention continue à s'appliquer à des exploitations entrant dans le champ des exclusions prévues au présent paragraphe mais créées par la division d'une plantation postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 1 (révisé) pour le Membre intéressé.

3. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de la convention à d'autres plantations:

- a) en ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 du présent article une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classés comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet égard dans les rapports annuels sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

4. Aux fins du présent article, le terme «plantation» comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation effectuée sur le lieu ou à proximité de celle-ci.»

*Article 2*

1. Un Membre qui est déjà partie à la convention sur les plantations, 1958, peut, par la communication de sa ratification formelle du présent protocole au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement, accepter le texte révisé de l'article 1 de la convention cité à l'article 1 du présent protocole. Cette ratification prendra effet douze mois après la date où elle aura été enregistrée par le Directeur général. A compter de ce moment, le texte de la convention qui liera le Membre intéressé sera celui dans lequel l'article 1 révisé aura été substitué à l'article 1 original.

2. La référence au premier rapport sur l'application de la convention qui est faite au paragraphe 2 du texte révisé de l'article 1 de la convention doit être comprise, dans le cas d'un Membre déjà partie à la convention, comme visant le premier rapport soumis après l'entrée en vigueur du présent protocole pour le Membre intéressé.

3. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications du présent protocole qui lui seront communiquées par les parties à la convention.

4. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications qu'il aura enregistrées conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

### Article 3

Les versions française et anglaise du texte du présent protocole font également foi.

## Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 42 <sup>e</sup> session CIT (24 juin 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 aux conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 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 cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les plantations, 1958. La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

### I. Dispositions préliminaires

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme *plantation* comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette recommandation n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

(2) Tout Membre pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette recommandation à d'autres plantations:

- a) en ajoutant à la liste figurant au sous-paragraphe précédent une ou plusieurs des cultures suivantes: riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture;
- b) en ajoutant aux plantations visées au sous-paragraphe précédent des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations. Le Membre dont il s'agit devrait, le cas échéant, informer des mesures prises à cet effet

le Directeur général du Bureau international du Travail dans les rapports qu'il soumettra conformément à l'article 19, paragraphe 6, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

(3) Aux fins du présent paragraphe, le terme *plantation* comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.

2. Chaque Membre devrait appliquer les dispositions de la présente recommandation dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

3. Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail fera rapport au Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et sur la pratique suivie dans les pays et territoires dont il est responsable, en ce qui concerne les questions qui font l'objet de la présente recommandation. Ces rapports préciseront dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite aux dispositions de la présente recommandation et indiqueront les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

4. Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien dans la présente recommandation ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles qui sont prévues par la présente recommandation.

## II. Formation professionnelle

5. Dans chaque pays, les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement, devraient faire en sorte que la formation professionnelle soit assurée et organisée selon un programme efficace, rationnel, systématique et coordonné.

6. (1) Dans les régions insuffisamment développées où il y a pénurie de moyens de formation, l'une des premières mesures à prendre devrait être la création d'un corps de professeurs et d'instructeurs qualifiés.

(2) Même lorsqu'on ne peut disposer de tels professeurs et de tels instructeurs, toute l'assistance possible devrait être fournie pour assurer des moyens de formation dans les plantations dont les exploitants sont suffisamment qualifiés pour donner une formation pratique.

7. La responsabilité du programme de formation professionnelle devrait être confiée à l'autorité ou aux autorités qui sont en mesure d'obtenir les meilleurs résultats; lorsque cette responsabilité est confiée conjointement à plusieurs autorités, il y aurait lieu de prendre des mesures en vue d'assurer la coordination des programmes de formation professionnelle. Les autorités locales devraient collaborer à la réalisation de ces programmes. Une étroite collaboration devrait être maintenue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et avec les autres organisations intéressées, là où de telles organisations existent.

8. Bien que, dans de nombreux cas, des contributions financières locales soient indiquées pour la réalisation de programmes de formation professionnelle, les pouvoirs publics devraient aussi contribuer, dans toute la mesure nécessaire et opportune, à la réalisation des programmes publics et privés de formation professionnelle, par des moyens tels que: l'octroi de fonds, la fourniture de terrains, de bâtiments, de moyens de transport, de matériel d'enseignement et d'équipement; la participation, grâce à l'octroi de bourses d'études ou par d'autres moyens, aux frais d'entretien ou à la rémunération des élèves pendant la durée de leur formation et par l'admission gratuite, dans les écoles de plantations disposant d'internat, des élèves qui ont des qualifications appropriées, surtout de ceux qui ne peuvent pas payer les frais de scolarité.

## III. Salaires

9. Les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé:

- a) au moins deux fois par mois, à seize jours ou plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine;
- b) au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année.

10. (1) Lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces ou sur la base du rendement, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être fixés, dans la mesure du possible, de manière que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

(2) Lorsqu'il s'agit de travailleurs qui sont employés à une tâche dont l'achèvement exige plus d'une quinzaine, et dont les salaires sont payés à des intervalles qui ne sont pas fixés d'une autre manière par une convention collective ou une sentence arbitrale, des mesures appropriées devraient être prises pour que:

- a) des acomptes sur le salaire leur soient versés au moins deux fois par mois à seize jours au plus d'intervalle, proportionnellement à la quantité de travail exécuté;
- b) le règlement final du salaire soit effectué au plus tard dans les quinze jours suivant l'achèvement de la tâche.

11. Les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs devraient donner, s'il y a lieu, les précisions suivantes:

- a) les taux de salaire;
- b) la méthode de calcul des salaires;
- c) la périodicité des paiements;
- d) le lieu du paiement;
- e) les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées.

12. Dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs, dans la mesure où ces informations sont susceptibles de varier:

- a) montant brut du salaire gagné;
- b) toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues;
- c) montant net du salaire dû.

13. Les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe précédent.

14. (1) Les mesures nécessaires devraient être prises pour assurer que tous les salaires gagnés soient dûment payés et que les employeurs tiennent des registres indiquant les paiements de salaires, délivrent aux travailleurs des attestations au sujet du paiement de leurs salaires et prennent d'autres mesures appropriées pour faciliter le contrôle nécessaire.

(2) Les salaires ne devraient être normalement payés qu'en espèces, directement au travailleur lui-même.

(3) A moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et dont les travailleurs désirent le maintien, les salaires devraient être payés régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire la possibilité d'endettement parmi les salariés.

(4) Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, les autorités compétentes devraient prendre toutes les mesures pratiques et possibles pour contrôler strictement leur caractère adéquat et leur valeur en espèces.

(5) Toutes mesures pratiques et possibles devraient être prises afin:

- a) d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de salaires;
- b) d'empêcher tout prélèvement non autorisé sur les salaires;
- c) de limiter les montants prélevés au titre de fournitures et services constituant un élément de la rémunération à la valeur en espèces de ces fournitures et services.

15. (1) Les formes d'épargne facultatives parmi les salariés devraient être encouragées.

(2) Les montants maxima et le mode de remboursement des avances sur les salaires devraient être réglementés par l'autorité compétente.

(3) L'autorité compétente devrait limiter le montant des avances qui peuvent être faites à un travailleur engagé en dehors du territoire. Le montant de toute avance de ce genre devrait être clairement

indiqué au travailleur. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente devrait être irrécouvrable par voie légale.

(4) Toutes mesures pratiques et possibles devraient être prises en vue de la protection des salariés contre l'usure, en particulier par des mesures visant à la réduction des taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts, à des fins appropriées, au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente.

16. Pour la détermination des taux minima de salaire qui devraient être fixés, il est souhaitable que les organismes de fixation des salaires tiennent compte, dans tous les cas, de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable.

17. Les facteurs suivants sont parmi ceux qui devraient être pris en considération pour la fixation des taux minima de salaire: coût de la vie, valeur raisonnable et équitable des services rendus, salaires payés pour des travaux semblables et comparables d'après les conventions collectives et niveau général des salaires pour des travaux de qualité comparable dans la région où les travailleurs sont suffisamment organisés.

18. Les méthodes de fixation des salaires minima, quelle que soit leur forme, devraient comporter une enquête sur les conditions des plantations, ainsi que la consultation des parties essentiellement et principalement intéressées, c'est-à-dire des employeurs et des travailleurs, ou de leurs organisations les plus représentatives, s'il en existe. On devrait solliciter l'opinion des deux parties intéressées sur toutes les questions relatives à la fixation des salaires minima et en tenir dûment compte.

19. Pour donner une plus grande autorité aux taux éventuellement fixés, dans les cas où les méthodes adoptées pour la fixation de salaires minima le rendent possible, il devrait être accordé aux employeurs et travailleurs intéressés une participation directe et paritaire au fonctionnement des organismes de fixation des salaires minima, par l'intermédiaire de représentants, égaux en nombre, ou ayant en tout cas le même nombre de voix.

20. Afin que les représentants des employeurs et des travailleurs jouissent de la confiance de ceux dont ils représentent les intérêts, dans les cas visés au paragraphe 19 ci-dessus, les employeurs et travailleurs intéressés devraient avoir le droit, dans la mesure où les circonstances le permettent, de participer à la désignation de leurs représentants et, dans tous les cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs qui existent devraient être invitées à soumettre les noms des personnes recommandées par elles pour faire partie des organismes de fixation des salaires.

21. Au cas où la méthode adoptée pour la fixation des salaires minima prévoit une participation de personnes indépendantes, soit aux fins d'arbitrage, soit autrement, celles-ci devraient être choisies parmi les personnes de l'un ou de l'autre sexe possédant d'une façon incontestable les qualifications nécessaires pour remplir leurs fonctions et qui n'ont pas, dans les plantations ou les occupations connexes, un intérêt qui risquerait de susciter des doutes quant à leur impartialité.

22. Des dispositions devraient prévoir la procédure de révision des taux minima de salaire à des intervalles appropriés.

23. Pour protéger efficacement les salaires des travailleurs intéressés, les mesures destinées à assurer le paiement de salaires qui ne soient pas inférieurs aux salaires minima fixés devraient comprendre:

- a) des mesures ayant pour but de donner de la publicité aux taux minima des salaires en vigueur et en particulier de tenir les employeurs et les travailleurs intéressés au courant de ces taux de la façon la mieux adaptée aux situations nationales;
- b) un contrôle officiel des salaires réellement payés;
- c) des sanctions en cas d'infractions aux taux en vigueur et des mesures destinées à prévenir ces infractions.

24. Toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les retenues sur les salaires dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

25. (1) Les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient être autorisées seulement lorsqu'il y a eu perte ou dommage et qu'il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable.

(2) Le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte.

(3) Avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée.

26. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, au cas où ces retenues sont:

- a) soit reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession en question;
- b) soit prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale;
- c) soit autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation nationale.

#### IV. Egalité de rémunération

27. (1) Chaque Membre devrait, 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 main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

(2) Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- a) soit de 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.

#### V. Durée du travail et heures supplémentaires

28. Les dispositions de la présente partie s'appliquent aux travailleurs payés au temps.

29. La durée du travail du personnel employé dans une plantation visée au paragraphe 1 ci-dessus ne devrait pas excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après:

- a) les dispositions de la présente partie ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de surveillance ou de direction;
- b) lorsqu'en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations d'employeurs et de travailleurs (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des employeurs et des travailleurs), la durée du travail d'un ou de plusieurs jours de la semaine est inférieure à huit heures, un acte de l'autorité compétente ou une convention entre les organisations ou représentants susmentionnés des intéressés peut autoriser le dépassement de la limite des huit heures les autres jours de la semaine; le dépassement prévu par le présent paragraphe ne devrait jamais excéder une heure par jour;
- c) lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit par jour et quarante-huit par semaine.

30. La limite des heures de travail prévue au paragraphe 29 pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement. Cette limite pourra également être dépassée pour prévenir la perte de marchandises périssables ou de matières susceptibles d'alération rapide.

31. La limite des heures de travail prévue au paragraphe 29 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne cinquante-six par semaine. Ce régime ne devrait pas affecter les congés qui peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

32. (1) Des règlements de l'autorité publique pourront déterminer, en ce qui concerne les plantations:

- a) les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre, soit pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de la plantation, soit pour les travaux saisonniers ou certaines autres catégories de travaux spécialement intermittents;
- b) les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires.

(2) Ces règlements ne devraient être pris qu'après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe. Ils devraient déterminer le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être autorisées dans chaque cas.

33. Le taux du salaire pour toute heure de travail effectuée conformément aux paragraphes 30, 31 et 32, en dépassement de la durée du travail prévue au paragraphe 29, devrait être majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.

## VI. Services sociaux

34. Compte tenu de la diversité des services sociaux et des pratiques nationales s'y rapportant, les services spécifiés dans la présente partie de la recommandation pourraient être établis par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée:

- a) soit par voie de législation;
- b) soit par toute autre manière qui serait approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) soit par voie de conventions collectives ou conformément à tous autres accords passés entre les employeurs et les travailleurs intéressés.

35. Dans les localités où il n'existe pas de services suffisants pour l'achat de denrées alimentaires, de boissons et de repas appropriés, des mesures devraient être prises pour mettre de tels services à la disposition des travailleurs.

36. Les travailleurs ne devraient en aucun cas être obligés d'utiliser les services d'alimentation, sauf exceptions prévues pour des raisons de santé par la législation nationale.

37. (1) Des mesures appropriées devraient être prises en vue d'encourager, à l'intérieur ou à proximité de l'entreprise, l'organisation de moyens de récréation pour les travailleurs qui y sont employés, dans les cas où de tels moyens ne sont pas déjà mis à leur disposition par des institutions spéciales ou par la collectivité, et lorsque les représentants des travailleurs intéressés signalent un besoin réel de ces moyens.

(2) Ces mesures devraient être prises, selon les circonstances, soit par des organismes créés en vertu de la législation nationale, si cette question est de leur compétence, soit sur l'initiative des employeurs ou des travailleurs intéressés, après consultation réciproque. Ces mesures devraient, de préférence, être prises de façon à stimuler et à appuyer l'action des autorités publiques, afin que la collectivité puisse faire face à la demande de moyens de récréation.

38. Quelles que soient les méthodes adoptées pour l'organisation des moyens de récréation, les travailleurs ne devraient en aucun cas être contraints d'utiliser l'un quelconque de ces moyens.

39. Les autorités compétentes de chaque pays devraient organiser la consultation des organisations professionnelles, tant pour les modes de gestion que pour le contrôle des services sociaux institués en vertu de la législation nationale.

40. Dans les pays économiquement sous-développés, en l'absence d'autres obligations légales concernant les services sociaux, ceux-ci pourraient être financés par des fonds de bien-être social alimentés au moyen de contributions fixées par les autorités compétentes, et gérés par des comités composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

41. (1) Lorsque les repas et d'autres denrées alimentaires sont mis directement par l'employeur à la disposition des travailleurs, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans profit pour l'employeur; tout excédent financier éventuel résultant de la vente devrait être versé à un fonds ou un compte spécial, destiné, suivant les circonstances, soit à compenser les pertes, soit à améliorer les services mis à la disposition des travailleurs.

(2) Lorsque les repas et autres denrées alimentaires sont mis à la disposition des travailleurs par un gérant ou un concessionnaire, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans bénéfice pour l'employeur.

(3) Lorsque les services dont il s'agit sont établis en vertu de conventions collectives ou par accords particuliers d'entreprises, le fonds prévu au sous-paragraphe (1) devrait être administré, soit par un organisme paritaire, soit par les travailleurs.

42. (1) En aucun cas il ne devrait être demandé aux travailleurs de participer aux frais des services sociaux dont ils ne désirent pas faire usage personnellement.

(2) Dans le cas où les travailleurs sont tenus de participer aux frais des services sociaux, les paiements échelonnés ou différés ne devraient pas être autorisés.

43. Lorsqu'un nombre important de travailleurs éprouvent des difficultés particulières pour se rendre à leur travail et retourner à leur domicile du fait que les services de transports en commun sont insuffisants ou du fait que les horaires ne correspondent pas aux exigences des heures d'arrivée ou de sortie, les entreprises où ces travailleurs sont employés devraient s'efforcer d'obtenir des services locaux de transports publics qu'ils apportent les ajustements et les améliorations nécessaires.

44. Lorsque des moyens de transport suffisants et facilement utilisables sont nécessaires aux travailleurs et ne peuvent être assurés d'autre manière, les entreprises devraient fournir elles-mêmes des moyens de transport.

## **VII. Prévention des accidents**

45. Les Membres devraient prendre les mesures adéquates en vue de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

## **VIII. Réparation des accidents du travail**

46. En cas d'incapacité, l'indemnité devrait être allouée à partir du jour où l'accident est survenu, qu'elle soit due par l'employeur, par une institution d'assurance contre les accidents ou par une institution d'assurance contre la maladie.

47. Un supplément d'indemnisation devrait être alloué aux victimes d'accidents atteintes d'incapacité nécessitant l'assistance constante d'une autre personne.

48. Les victimes d'accidents du travail devraient avoir droit à l'assistance médicale et à telle assistance chirurgicale et pharmaceutique qui serait reconnue nécessaire par suite de ces accidents. Cette assistance médicale devrait être à la charge, soit de l'employeur, soit des institutions d'assurance contre les accidents, soit des institutions d'assurance contre la maladie ou l'invalidité.

49. (1) Les victimes d'accidents du travail devraient avoir droit à la fourniture et au renouvellement normal, par l'employeur ou l'assureur, des appareils de prothèse et d'orthopédie dont l'usage sera reconnu nécessaire. Toutefois, les législations nationales pourront admettre, à titre exceptionnel, le remplacement de la fourniture et du renouvellement des appareils par l'attribution à la victime de l'accident d'une indemnité supplémentaire déterminée au moment de la fixation ou de la révision du montant de la réparation et représentant le coût probable de la fourniture et du renouvellement de ces appareils.

(2) Les législations nationales devraient prévoir, en ce qui concerne le renouvellement des appareils, les mesures de contrôle nécessaires, soit pour éviter les abus, soit pour garantir l'affectation des indemnités supplémentaires.

## **IX. Réparation des maladies professionnelles**

50. Tout Membre devrait assurer aux victimes de maladies professionnelles ou à leurs ayants droit une réparation basée sur les principes généraux de sa législation nationale concernant la réparation des accidents du travail.

51. Le taux de cette réparation ne devrait pas être inférieur à celui que prévoit la législation nationale pour les dommages résultant d'accidents du travail. Sous réserve de cette disposition, chaque Membre sera libre, en déterminant dans sa législation nationale les conditions réglant le paiement



de la réparation des maladies dont il s'agit, et en appliquant à ces maladies sa législation relative à la réparation des accidents du travail, d'adopter les modifications et adaptations qui lui sembleraient expédientes.

52. Tout Membre devrait considérer comme maladies professionnelles les maladies ainsi que les intoxications produites par les substances inscrites sur un tableau établi en consultation avec les organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives.

### X. Sécurité sociale

53. Chaque Membre devrait étendre aux travailleurs des plantations le bénéfice de ses lois et règlements instituant des systèmes d'assurance ou d'autres systèmes appropriés garantissant une protection en cas de maladie, de maternité, d'invalidité, de vieillesse et autres risques sociaux analogues, dans des conditions équivalentes à celles qui sont faites aux travailleurs de l'industrie et du commerce.

### XI. Inspection du travail

54. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leur qualité, devraient avoir le droit, consacré par la loi:

- a) de visiter et inspecter à toute heure de jour et de nuit des endroits où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale et d'entrer le jour en tous endroits qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être des établissements assujettis à leur contrôle et dans leurs dépendances; étant entendu qu'avant de se retirer, et dans la mesure du possible, les inspecteurs aviseront de leur passage l'employeur ou l'un de ses représentants;
- b) d'interroger, sans témoin, le personnel attaché à l'établissement et, en vue d'accomplir leur tâche, de s'adresser pour obtenir des renseignements à toutes autres personnes dont le témoignage pourrait leur paraître nécessaire et de demander communication de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par les lois réglementant le travail.

## Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 52 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1968)

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 1968, en sa cinquante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'amélioration des conditions de vie et de travail des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles, 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;

Considérant que ces propositions ne constituent qu'un aspect du problème de la réforme agraire et doivent se situer dans ce cadre plus vaste;

Notant que l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, notamment l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, ont été invitées par des résolutions du Conseil économique et social des Nations Unies à consacrer une plus grande attention à tous les aspects de la réforme agraire;

Notant également que, pour assurer le succès des mesures ayant trait aux aspects très variés de la réforme agraire, il est essentiel de maintenir une étroite coopération, dans leurs domaines

respectifs, entre l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées, notamment l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture dont le rôle essentiel concernant la réforme agraire a été reconnu par le Conseil économique et social des Nations Unies;

Notant que les normes suivantes ont donc été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois et garantir une coordination appropriée, cette coopération se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application des normes en question;

Notant, en particulier, que tous les rapports soumis par les Membres, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seraient mis à la disposition de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, pour leur permettre de tenir compte de ces rapports dans leurs propres travaux concernant la réforme agraire et dans les rapports concernant les progrès accomplis dans le domaine de la réforme agraire que le Conseil économique et social des Nations Unies demanderait,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent soixante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation relative aux fermiers et métayers, 1968.

### I. Champ d'application

1. (1) La présente recommandation s'applique, dans la mesure où ils travaillent la terre personnellement ou avec l'aide de leur famille ou recourent, dans les limites prescrites par la législation nationale, à l'aide de tiers:

- a) aux travailleurs agricoles qui paient un loyer fixe en espèces, en nature, en travail ou sous une forme combinant ces éléments;
- b) à ceux qui paient un loyer en nature consistant en une part convenue du produit;
- c) à ceux dont la rémunération consiste en une part du produit, dans la mesure où ils ne sont pas visés par la législation concernant les salariés.

(2) Ces travailleurs sont désignés ci-après par l'expression fermiers, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles.

2. La présente recommandation ne s'applique pas à la relation d'emploi dans laquelle le travail est rémunéré sur la base d'un salaire fixe.

3. Les dispositions de la présente recommandation relatives aux *propriétaires fonciers* s'appliquent à toute personne avec laquelle un travailleur visé par la recommandation conclut un contrat de ferme, de métayage ou un arrangement analogue, qu'elle soit le propriétaire du fonds, le représentant de ce propriétaire, ou une autre personne jouissant du droit de conclure les contrats en question.

### II. Objectifs

4. L'un des buts de toute politique économique et sociale devrait être d'élever de manière progressive et continue le bien-être des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles et de leur assurer le plus haut degré possible de stabilité et de sécurité en ce qui concerne leur travail et leurs moyens d'existence, compte tenu de la nécessité d'appliquer de bonnes techniques agricoles et d'utiliser efficacement les ressources naturelles et économiques disponibles, ainsi que des moyens financiers du pays intéressé.

5. Les Membres devraient, sans porter atteinte aux droits essentiels des propriétaires, prendre des mesures appropriées pour que la gestion des exploitations incombe principalement aux fermiers, aux métayers et aux catégories analogues de travailleurs agricoles; ils devraient leur fournir l'aide nécessaire à cet effet, en veillant à ce que les ressources soient utilisées au mieux et soient dûment préservées.

6. En application du principe général selon lequel l'accession à la terre devrait être ouverte aux travailleurs agricoles de toutes les catégories, des mesures devraient être prises, lorsque cela correspondrait au développement économique et social, en vue de faciliter l'accession à la terre des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles.

7. La création et le développement, sur une base volontaire, d'organisations représentant les intérêts des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles ainsi que d'organisations représentant les intérêts des propriétaires fonciers devraient être encouragés et facilités.

8. Il conviendrait de reconnaître que toutes les mesures prévues par la présente recommandation en vue d'atteindre les buts définis aux paragraphes 4 à 7 seraient plus efficaces si elles s'intégraient dans un plan d'ensemble de réforme agraire à l'échelle nationale.

### III. Méthodes d'application

9. Lorsque la législation régissant l'occupation des terres ou la législation du travail en vigueur ne permettent pas d'atteindre de façon satisfaisante les objectifs de politique agraire précités, et notamment ceux qui sont énoncés au paragraphe 4, il conviendrait de modifier ces législations ou d'adopter une législation spéciale, après consultation des organisations intéressées ou, s'il n'en existe pas, des représentants des intéressés.

10. Il conviendrait de prendre des dispositions et de prévoir des procédures adaptées aux conditions nationales en vue:

- a) de garantir le maintien des loyers à un niveau qui:
  - i) permette à l'occupant d'avoir un niveau de vie compatible avec la dignité humaine;
  - ii) procure à chacune des parties intéressées une rétribution juste et équitable;
  - iii) favorise l'amélioration des méthodes d'exploitation;
- b) de déterminer la part minimum du produit devant être assurée aux personnes visées au paragraphe 1, sous-paragraphe (1), alinéa c);
- c) d'ajuster le loyer, dans certaines conditions, par exemple en cas de variations sensibles de la valeur de la terre, du rendement et des prix;
- d) d'ajourner le règlement du loyer et, si les circonstances l'exigent, de le réduire en cas de mauvaise récolte ou d'autres désastres affectant l'exploitation, dus à des causes naturelles que le fermier, le métayer ou le travailleur agricole d'une catégorie analogue ne pouvaient pas prévoir ou empêcher.

11. Des dispositions appropriées devraient être prises pour protéger les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles contre l'imposition par les propriétaires fonciers de toute forme de services personnels rémunérés ou non; toute tentative d'imposer de tels services devrait être passible d'une sanction appropriée, fixée par l'autorité compétente.

12. Un mécanisme approprié, adapté aux conditions nationales, devrait permettre:

- a) d'assurer l'application de la législation, des règlements, des contrats et des arrangements coutumiers qui contribuent au bien-être, stimulent l'esprit d'initiative et garantissent la protection des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles;
- b) de régler rapidement et avec le minimum de frais les différends entre les propriétaires fonciers, d'une part, et les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles, d'autre part.

13. Les organisations représentant les intérêts des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles ainsi que les organisations représentant les intérêts des propriétaires fonciers, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des intéressés, devraient être associés au fonctionnement des procédures et des mécanismes mentionnés aux paragraphes 10 et 12, ainsi qu'à l'examen des contrats auxquels se réfèrent le paragraphe 14, sous-paragraphe (1), alinéa a), et le paragraphe 15.

14. (1) Les contrats régissant les rapports entre les propriétaires fonciers, d'une part, et les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles, d'autre part, devraient:

- a) être, de préférence, établis par écrit ou être conformes à un contrat type établi par l'autorité compétente;
- b) être conclus selon une forme prescrite et, afin d'assurer que les fermiers, les métayers ou les catégories analogues de travailleurs agricoles aient une parfaite compréhension des droits et obligations découlant des contrats, dans des conditions qui garantissent un contrôle adéquat par les autorités compétentes;
- c) porter sur une période suffisante et contenir une clause appropriée de tacite reconduction, de telle sorte que la sécurité de l'occupation soit assurée et de bonnes pratiques agricoles encouragées.

(2) Il devrait être interdit aux propriétaires fonciers d'exiger des dons, en espèces ou en nature, ou d'autres prestations, pour la passation ou le renouvellement du contrat; toute tentative d'exiger de telles prestations devrait être passible d'une sanction appropriée, fixée par l'autorité compétente.

15. (1) Chaque contrat devrait contenir toutes les indications qui peuvent être nécessaires, en plus de la législation en la matière, pour définir les droits et obligations des parties.

(2) Le contrat devrait comprendre en tout cas les indications suivantes:

- a) le nom des parties, ainsi que tous autres renseignements nécessaires pour déterminer leur identité;
- b) la description de l'exploitation, avec un état des lieux;
- c) le montant du loyer ou la rémunération à laquelle l'occupant a droit pour son travail, ainsi que le mode de paiement dans l'un et l'autre cas.

(3) Le contrat devrait également comprendre, dans la mesure où elles ne sont pas déjà suffisamment contenues dans la législation, les indications suivantes:

- a) la durée du contrat et le mode de calcul de cette durée;
- b) les conditions régissant le renouvellement, la résiliation et l'expiration du contrat ainsi que, le cas échéant, la cession du contrat et le droit de sous-contracter;
- c) la détermination des types de réparations incombant à chacune des parties;
- d) les droits et obligations respectifs des parties en ce qui concerne les frais de production, le produit de l'exploitation et la disposition de celui-ci;
- e) le droit à l'indemnité due, dans les cas visés au paragraphe 17, au titre des améliorations apportées à l'exploitation par l'occupant pendant la durée du contrat;
- f) le droit à une indemnité due, dans les cas visés au paragraphe 16, sous-paragraphe (4), au titre du préjudice subi en cas de résiliation du contrat par le propriétaire foncier;
- g) les droits et obligations respectifs des parties en ce qui concerne les dommages causés aux bâtiments et à l'équipement;
- h) les procédures de règlement des différends;
- i) les règles applicables en cas de décès de l'occupant;
- j) les dispositions destinées à protéger les droits respectifs des parties concernant les ressources minières, hydrauliques et autres se rattachant à l'exploitation.

(4) Le contrat devrait également contenir, le cas échéant, toutes indications concernant:

- a) les méthodes à appliquer afin d'assurer une saine exploitation du fonds et une bonne utilisation des ressources;
- b) les installations à fournir par le propriétaire, telles qu'habitation et autres commodités;
- c) les assurances à prendre contre les risques agricoles ainsi que d'autres risques, et la répartition des frais découlant de ces assurances.

16. (1) Le droit du propriétaire foncier de résilier le contrat, moyennant préavis, devrait être limité aux cas prévus par la législation, par exemple lorsque le fonds est mal exploité par l'occupant ou lorsque le propriétaire désire le réoccuper à des fins considérées comme justifiées par l'autorité compétente.

(2) En cas de résiliation dans les conditions précitées, les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient se voir accorder, à leur choix, un délai suffisant pour rentrer leurs récoltes ou une indemnité adéquate en lieu et place.

(3) En cas de vente du fonds qu'ils occupent, les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient en être informés, par écrit, suffisamment à l'avance. Ceux qui ont cultivé leur fonds de manière satisfaisante pendant un nombre d'années déterminé devraient bénéficier d'un droit de préemption.

(4) Les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient avoir droit à une indemnité pour le préjudice subi en cas de résiliation du contrat par le propriétaire foncier pour une raison autre qu'un manquement de leur part aux engagements acceptés.

17. Les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient avoir le droit d'apporter au fonds qu'ils occupent les améliorations qui peuvent être nécessaires et, si le propriétaire foncier ou l'autorité compétente a approuvé préalablement ces améliorations, ou dans les cas où elles sont autorisées par la loi, ils devraient avoir droit, lors de la remise du fonds, à une indemnité pour la valeur non amortie des dites améliorations.

18. Lorsqu'il est d'usage ou nécessaire que les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles résident sur le fonds, les propriétaires fonciers devraient être encouragés à leur fournir une habitation appropriée; celle-ci devrait répondre en tout cas aux normes compatibles avec la dignité humaine, en ce qui concerne par exemple la protection contre les éléments naturels, la fourniture d'eau potable, les installations sanitaires et l'existence de locaux séparés pour les animaux. L'autorité compétente devrait prendre toutes mesures possibles et appropriées pour aider les propriétaires fonciers à assumer leurs responsabilités en la matière.

19. Dans la mesure où cela ne résulte pas déjà de la nature de leur contrat, les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient, lorsque les circonstances s'y prêtent, avoir la jouissance d'un lopin de terre afin d'y produire des aliments pour eux-mêmes et leur famille.

20. Dans le cadre des systèmes d'enregistrement publics, des mesures appropriées devraient être prises pour que les droits des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles soient dûment enregistrés, sans frais, et pour que les inscriptions y relatives soient tenues à jour.

#### IV. Mesures complémentaires

21. Dans tous les cas appropriés, les autorités compétentes devraient, en collaboration autant que possible avec les organisations intéressées, encourager, en leur assurant une formation appropriée, les fermiers, métayers et catégories analogues de travailleurs agricoles à créer des institutions coopératives – elles que des coopératives de production et de transformation des produits agricoles, des coopératives de crédit, des coopératives d'écoulement des produits et des coopératives d'achat – et à renforcer les institutions de ce genre qui existeraient déjà.

22. (1) Compte tenu des ressources nationales disponibles et des conditions prévalant dans le pays, des mesures devraient être prises pour que des prêts suffisants et à faible intérêt, en espèces et en nature, soient accordés aux fermiers, aux métayers et aux catégories analogues de travailleurs agricoles, en particulier:

- a) pour contribuer à élever le niveau de la production et de la consommation;
- b) pour faciliter l'accèsion à la terre;
- c) pour accroître l'efficacité des réformes agraires et des projets de colonisation des terres.

(2) L'octroi de crédits de ce genre devrait se situer, autant que possible, dans le cadre de programmes de développement et de gestion agricoles dûment approuvés et contrôlés.

(3) Compte tenu des conditions nationales, il conviendrait d'attacher une attention particulière aux systèmes:

- a) de crédit coopératif à faible intérêt;
- b) de crédit surveillé;
- c) de crédit bancaire à faible intérêt;
- d) de crédit sans intérêt consenti par l'Etat.

(4) Les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles ne devraient pas être tenus de solliciter l'autorisation des propriétaires fonciers pour obtenir des crédits destinés au développement des exploitations.

23. (1) Les autorités et organismes compétents devraient prendre les mesures appropriées pour faire en sorte que l'enseignement général ainsi que les programmes d'enseignement et de formation professionnelle agricoles soient effectivement accessibles aux fermiers, aux métayers et aux catégories analogues de travailleurs agricoles, aussi bien qu'aux membres de leur famille.

(2) Lorsque de telles personnes sont les bénéficiaires de réformes agraires ou de projets de colonisation des terres, des programmes spéciaux d'enseignement et de formation devraient être mis sur pied en leur faveur afin qu'elles puissent tirer pleinement avantage de ces réformes ou projets.

(3) Des représentants des organisations agricoles intéressées devraient être associés au travail des institutions gouvernementales chargées d'appliquer les dispositions du présent paragraphe.

24. Les autorités compétentes devraient vouer une attention particulière aux programmes coordonnés de développement de l'emploi rural, de manière à:

- a) donner aux fermiers, aux métayers et aux catégories analogues de travailleurs agricoles, ainsi qu'aux membres de leur famille, la possibilité d'utiliser pleinement leur capacité de travail;

b) procurer des emplois permanents, en dehors du secteur agricole, à ceux qui ne peuvent pas trouver de travail dans l'agriculture.

25. Les autorités compétentes devraient veiller à ce que les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles:

- a) soient, dans la mesure du possible, soumis à des régimes adéquats de sécurité sociale;
- b) bénéficient de programmes de développement rural portant, notamment, sur l'enseignement, la santé publique, le logement et les services sociaux ainsi que les activités culturelles et récréatives et, en particulier, bénéficient eux aussi des programmes de développement communautaire.

26. (1) Les fermiers, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles devraient être protégés, dans la mesure du possible, contre tout risque de perte de revenu due à des calamités naturelles, telles que la sécheresse, les inondations, la grêle, les incendies, les épizooties et les épiphyties.

(2) Lorsque cela est possible, les autorités compétentes devraient, compte tenu de la situation dans le pays, introduire ou encourager les systèmes d'assurance destinés à protéger ces travailleurs contre de tels risques, et assurer une partie substantielle de leur financement.

## Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	11 juillet 1979	Genève, 63 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1977)	41

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<sup>er</sup> juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l'amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu'employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle actif dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d'effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d'emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d'en promouvoir et d'en assurer l'application;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième 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 et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le personnel infirmier, 1977:

#### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, les termes *personnel infirmier* désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et des services infirmiers.
2. La présente convention s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.
3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des soins et des services infirmiers à titre bénévole; ces dispositions ne devront pas déroger à l'article 2, paragraphe 2 a), et aux articles 3, 4 et 7 de la présente convention.

#### *Article 2*

1. Chaque Membre ayant ratifié la présente convention devra, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en œuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d'une programmation générale de la santé, s'il en existe, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.
2. En particulier, il prendra les mesures nécessaires pour assurer au personnel infirmier:
  - a) une éducation et une formation appropriées pour l'exercice de ses fonctions et
  - b) des conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération,qui soient propres à attirer et à retenir le personnel dans la profession.
3. La politique visée au paragraphe 1 ci-dessus sera élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent.
4. Ladite politique sera coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine de la santé, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

#### *Article 3*

1. Les exigences de base en matière d'enseignement et de formation du personnel infirmier et le contrôle de cet enseignement et de cette formation seront prévus par la législation nationale ou par l'autorité ou les organismes professionnels compétents, habilités à cet effet par la législation nationale.
2. L'enseignement et la formation du personnel infirmier seront coordonnés avec l'enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

#### *Article 4*

La législation nationale précisera les conditions auxquelles sera subordonné le droit d'exercer en matière de soins et de services infirmiers et réservera ce droit aux personnes remplissant ces conditions.

*Article 5*

1. Des mesures seront prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

2. La détermination des conditions d'emploi et de travail se fera de préférence par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

3. Le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché par voie de négociation entre les parties ou, d'une manière telle qu'elle bénéficie de la confiance des parties intéressées, par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire.

*Article 6*

Le personnel infirmier bénéficiera de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs du pays concerné, dans les domaines suivants:

- a) durée du travail, y compris la réglementation et la compensation des heures supplémentaires, des heures incommodes ou astreignantes et du travail par équipes;
- b) repos hebdomadaire;
- c) congé annuel payé;
- d) congé-éducation;
- e) congé de maternité;
- f) congé de maladie;
- g) sécurité sociale.

*Article 7*

Chaque Membre s'efforcera, si nécessaire, d'améliorer les dispositions législatives existant en matière d'hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit.

*Article 8*

Pour autant qu'elles ne soient pas mises en application par voie de convention collective, de règlement d'entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.



## Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 63 <sup>e</sup> session CIT (21 juin 1977)

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<sup>er</sup> juin 1977, en sa soixante-troisième session

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l'amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Soulignant qu'il est nécessaire de développer les services de santé par une coopération entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées afin d'assurer à la communauté des services infirmiers répondant à ses besoins;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu'employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle particulièrement actif dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d'effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d'emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d'en promouvoir et d'en assurer l'application;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation internationale, adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le personnel infirmier, 1977.

### I. Champ d'application

1. Aux fins de la présente recommandation, les termes *personnel infirmier* désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et services infirmiers.

2. La présente recommandation s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.

3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des services à titre bénévole; celles-ci ne devraient pas déroger aux dispositions des parties II, III, IV et IX de la présente recommandation.

## II. Politique des services et du personnel infirmiers

4. (1) Chaque Membre devrait, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en œuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d'une programmation générale de la santé, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.

(2) Cette politique devrait:

- a) être coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine de la santé, en consultation avec les représentants de ces derniers;
- b) comprendre l'adoption d'une législation réglementant l'enseignement et la formation et l'exercice de la profession infirmière ainsi que l'adaptation de cette législation à l'évolution des qualifications et responsabilités requises du personnel infirmier pour faire face à la demande de services infirmiers;
- c) comprendre des mesures en vue:
  - i) de faciliter l'utilisation efficace de la main-d'œuvre infirmière sur le plan national;
  - ii) de favoriser le plein emploi de ses qualifications dans les divers établissements, domaines et secteurs où elle est employée;
- d) être élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

5. (1) Des mesures devraient être prises, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue d'établir une structure rationnelle du personnel infirmier, en classant ses membres dans un nombre limité de catégories définies selon des critères relatifs à l'instruction et à la formation, au niveau de fonctions et à l'habilitation.

(2) Cette structure peut comporter, conformément à la pratique nationale, les catégories suivantes:

- a) l'infirmier diplômé, ayant l'instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions hautement complexes et responsables, et habilité à cet effet;
- b) l'infirmier auxiliaire, ayant au minimum l'instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions moins complexes – sous le contrôle, le cas échéant, de l'infirmier diplômé – et habilité à cet effet;
- c) l'aide-infirmier, ayant reçu une instruction préalable ou une formation en cours d'emploi, ou l'une et l'autre, lui permettant d'accomplir certaines tâches déterminées sous le contrôle de l'infirmier diplômé ou auxiliaire.

6. (1) Les fonctions du personnel infirmier devraient être classées d'après le niveau de jugement requis, le pouvoir de prendre des décisions, la complexité des relations avec d'autres fonctions, le niveau nécessaire des qualifications techniques et le degré de responsabilité pour les services infirmiers fournis.

(2) Le classement en résultant devrait servir à assurer des structures d'emploi plus homogènes dans les différents établissements, domaines et secteurs d'emploi du personnel infirmier.

(3) Le personnel infirmier d'une catégorie donnée ne devrait pouvoir remplacer celui d'une catégorie supérieure qu'en cas d'urgence particulière, à titre provisoire, et à condition de posséder une formation ou une expérience suffisante et moyennant une compensation appropriée.

## III. Enseignement et formation

7. (1) Des mesures devraient être prises pour fournir les informations et les conseils nécessaires sur la profession infirmière aux personnes désireuses d'entrer dans cette profession.

(2) Le cas échéant, l'enseignement de base pour cette profession devrait être donné dans des établissements appartenant au système général d'enseignement du pays et à un niveau semblable à celui de l'enseignement destiné à des groupes professionnels comparables.

(3) La législation devrait définir les exigences de base en matière d'enseignement et de formation et prévoir le contrôle de cet enseignement et de cette formation, ou habiliter à définir ces exigences et à prévoir ce contrôle par l'autorité compétente ou les organismes professionnels compétents.

(4) L'enseignement et la formation du personnel infirmier devraient être organisés en fonction des besoins reconnus de la collectivité et en tenant compte des ressources disponibles dans chaque

pays, et être coordonnés avec l'enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

8. (1) L'enseignement et la formation infirmiers devraient être à la fois théoriques et pratiques, conformément à un programme officiellement reconnu par les autorités compétentes.

(2) La formation pratique devrait être dispensée dans des services préventifs, curatifs et de réadaptation dûment autorisés et sous la surveillance d'infirmiers qualifiés.

9. (1) La durée de l'enseignement et de la formation de base pour la profession infirmière devrait dépendre du niveau d'instruction minimum exigé pour l'admission à la formation ainsi que des objectifs de la formation.

(2) L'enseignement et la formation de base reconnus devraient être dispensés à deux niveaux:

- a) un niveau avancé, visant à préparer des infirmiers diplômés, possédant la formation étendue et approfondie nécessaire pour leur permettre d'administrer les soins infirmiers les plus complexes et d'organiser et d'évaluer les soins infirmiers, dans les établissements hospitaliers et autres établissements au service de la collectivité dans des domaines liés à la santé; les étudiants admis à suivre le programme d'enseignement et de formation à ce niveau devraient autant que possible avoir atteint le niveau d'instruction générale requis pour entreprendre des études universitaires;
- b) un niveau moins avancé, visant à préparer des infirmiers auxiliaires capables de pratiquer des soins infirmiers généraux de caractère moins complexe demandant à la fois une compétence technique et l'aptitude aux relations humaines; les étudiants admis à suivre le programme d'enseignement et de formation à ce niveau devraient avoir atteint un degré d'instruction aussi avancé que possible dans le cadre du programme d'études secondaires.

10. Des programmes d'enseignement infirmier supérieur devraient être organisés pour préparer le personnel infirmier aux responsabilités les plus élevées dans la pratique des soins et des services infirmiers, l'administration des services infirmiers, l'enseignement infirmier, ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

11. Les aides-infirmiers devraient recevoir une formation théorique et pratique appropriée à leurs fonctions.

12. (1) L'enseignement et la formation continus sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci devraient faire partie intégrante du programme visé au paragraphe 8, sous-paragraphe (1), ci-dessus, pour assurer la mise à jour des connaissances et le perfectionnement de l'ensemble du personnel infirmier et pour lui permettre d'acquérir et d'appliquer les conceptions et les techniques nouvelles dans le domaine des soins infirmiers et des sciences connexes.

(2) Cet enseignement et cette formation continus devraient comporter des programmes favorisant et facilitant la progression professionnelle des aides-infirmiers et des infirmiers auxiliaires.

(3) Cet enseignement et cette formation continus devraient également comporter des programmes facilitant la rentrée dans la profession après une période d'interruption.

#### IV. Exercice de la profession

13. La législation concernant l'exercice de la profession infirmière devrait

- a) préciser les conditions auxquelles le droit d'exercer la profession infirmière sera subordonné pour l'infirmier diplômé et l'infirmier auxiliaire et, dans les pays où la possession de titres attestant un niveau d'instruction et de formation requis ne donne pas automatiquement ce droit, habiliter un organisme comprenant des représentants du personnel infirmier à délivrer les autorisations d'exercer;
- b) réserver l'exercice de la profession aux personnes dûment autorisées;
- c) être, le cas échéant, revue et mise à jour, en accord avec les innovations récentes et les pratiques en usage dans la profession.

14. Les normes concernant la pratique infirmière devraient être coordonnées avec celles des autres professions de la santé.

15. (1) Le personnel infirmier ne devrait pas être employé à des fonctions qui dépassent ses qualifications et ses compétences.

(2) Lorsque des membres du personnel infirmier ne sont pas qualifiés pour les fonctions qu'ils occupent déjà, ils devraient être formés aussitôt que possible en vue d'obtenir les qualifications requises et des facilités devraient leur être accordées à cet effet.

16. Il conviendrait d'examiner les mesures que pourrait nécessiter le problème de la responsabilité civile du personnel infirmier dans l'exercice de ses fonctions.

17. Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait être défini avec la participation de représentants dudit personnel et devrait lui garantir un jugement équitable et des voies de recours satisfaisantes, y compris le droit d'être représenté, à tous les stades de la procédure et d'une manière appropriée aux conditions nationales, par une personne librement choisie.

18. Les membres du personnel infirmier devraient pouvoir, sans subir aucun préjudice de ce fait, être exemptés d'accomplir certaines tâches qui seraient en conflit avec leurs convictions religieuses, morales ou éthiques, étant entendu qu'ils informeront en temps utile leur supérieur hiérarchique de leur objection, afin que toutes les mesures de remplacement nécessaires puissent être prises pour que les soins indispensables aux patients ne soient pas affectés.

## V. Participation

19. (1) Des mesures devraient être prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification et aux décisions concernant la politique nationale de santé en général et celles concernant la profession en particulier, à tous les niveaux et selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

(2) En particulier:

- a) les représentants qualifiés du personnel infirmier ou des organisations qui le représentent devraient être associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des principes généraux applicables à la profession infirmière, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la formation et de l'exercice de la profession;
- b) l'ensemble des conditions d'emploi et de travail devrait être déterminé par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés;
- c) le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi devrait être recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire, pour que les organisations représentatives du personnel infirmier n'aient pas besoin de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les organisations d'autres catégories de travailleurs pour la défense de leurs intérêts légitimes;
- d) au niveau de l'établissement d'emploi, le personnel infirmier ou ses représentants, au sens de l'article 3 de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, devraient être associés, selon des méthodes appropriées à la nature des problèmes, aux décisions relatives à la vie professionnelle du personnel infirmier.

20. Les représentants du personnel infirmier devraient bénéficier de la protection prévue par la convention et par la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

## VI. Carrière

21. (1) Des mesures devraient être prises pour offrir des perspectives de carrière raisonnables au personnel infirmier, en prévoyant un éventail suffisamment varié et ouvert de possibilités de progression professionnelle, l'accès à des postes de direction dans la pratique des soins et des services infirmiers, l'administration des services infirmiers, l'enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier, et une structure hiérarchique et une structure de rémunération qui tiennent compte de l'acceptation de fonctions impliquant des responsabilités accrues et exigeant des qualifications techniques et une sûreté de jugement plus grandes.

(2) Ces mesures devraient aussi tenir compte de l'importance des fonctions impliquant des relations directes avec les malades et avec le public.

22. Des mesures devraient être prises pour donner au personnel infirmier des conseils et une orientation en matière de carrière, et le cas échéant en ce qui concerne la rentrée dans la profession après une période d'interruption.

23. Il devrait être tenu compte de l'expérience antérieure dans la profession infirmière et de la durée de l'interruption pour déterminer le niveau auquel doit être engagé le personnel infirmier rentrant dans la profession après une période d'interruption.

24. (1) Le personnel infirmier désireux et capable de suivre des programmes d'enseignement et de formation continus devrait bénéficier de facilités à cet effet.

(2) Ces facilités pourraient consister en l'octroi de congés-éducation payés ou non payés, l'adaptation des horaires de travail et le paiement des frais d'études ou de formation; chaque fois que cela est possible, le personnel infirmier devrait bénéficier de congés-éducation payés conformément à la convention sur le congé-éducation payé, 1974.

(3) Les employeurs devraient fournir le personnel et les moyens nécessaires pour la formation en cours d'emploi du personnel infirmier, de préférence sur le lieu de travail.

## VII. Rémunération

25. (1) La rémunération des membres du personnel infirmier devrait être fixée à des niveaux qui correspondent à leurs besoins socio-économiques, à leurs qualifications, à leurs responsabilités, à leurs fonctions et à leur expérience, qui tiennent compte des contraintes et des risques inhérents à la profession et qui soient de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

(2) Les niveaux de rémunération devraient soutenir la comparaison avec ceux des autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes.

(3) A fonctions et conditions de travail analogues ou équivalentes, les niveaux de rémunération devraient être comparables quels que soient les établissements, domaines ou secteurs dans lesquels le personnel infirmier est occupé.

(4) La rémunération devrait être ajustée de temps à autre pour tenir compte des variations du coût de la vie et de l'élévation générale du niveau de vie dans le pays.

(5) La rémunération du personnel infirmier devrait être fixée, de préférence, par conventions collectives.

26. Les échelles de rémunérations devraient être établies en tenant compte du classement des tâches et responsabilités recommandé aux paragraphes 5 et 6 de la présente recommandation et en fonction des principes de la politique de carrière énoncés au paragraphe 21 de cette recommandation.

27. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait recevoir une compensation pécuniaire de ce fait.

28. (1) La totalité de la rémunération devrait être payable en espèces.

(2) Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

(3) Le personnel infirmier devrait être libre d'utiliser ou non les services fournis par l'employeur.

29. L'employeur devrait mettre à la disposition du personnel infirmier et entretenir sans aucun frais pour ce dernier les vêtements de travail, trousse de soins, moyens de transport et autres fournitures qui sont imposés par l'employeur ou nécessaires à l'accomplissement du travail.

## VIII. Temps de travail et de repos

30. Aux fins de la présente recommandation:

- a) les termes *durée normale du travail* désignent le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, les accords collectifs, les sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci;
- b) les termes *heures supplémentaires* désignent les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail;
- c) les termes *services de permanence* désignent le temps pendant lequel le personnel est sur le lieu de travail ou non, à la disposition de l'employeur, pour répondre à un éventuel appel de celui-ci;
- d) les termes *heures incommodes ou astreignantes* désignent les heures de travail accomplies en dehors des heures et des jours de travail normaux de l'ensemble de la population.

31. Devrait être compté comme temps de travail le temps pendant lequel le personnel infirmier est à la disposition de l'employeur, par exemple le temps nécessaire pour organiser le travail et pour recevoir et transmettre des instructions, sous réserve des dispositions spéciales éventuelles concernant le service de permanence.

32. (1) La durée normale hebdomadaire du travail du personnel infirmier ne devrait pas être plus élevée que celle de l'ensemble des autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où la semaine normale de travail de l'ensemble des travailleurs dépasse quarante heures, des mesures devraient être prises pour la réduire progressivement mais aussi rapidement que possible à ce niveau pour le personnel infirmier, sans réduction de salaire, conformément au paragraphe 9 de la recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962. 33. (1) La durée normale du travail quotidien devrait ne pas dépasser huit heures et être accomplie suivant un horaire continu, à l'exception des cas où la législation, des conventions collectives, des règlements d'entreprise ou des sentences arbitrales prévoient des horaires flexibles ou la semaine de travail comprimée; dans tous les cas, la durée hebdomadaire du travail devrait rester dans des limites indiquées au paragraphe 32, sous-paragraphe (1), ci-dessus.

(2) La journée de travail ne devrait pas être supérieure à douze heures, y compris les heures supplémentaires.

(3) Des dérogations temporaires aux dispositions du présent paragraphe ne devraient être autorisées qu'en cas d'urgence particulière.

34. (1) Des pauses d'une durée raisonnable devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de prendre ses repas.

(2) Des pauses d'une durée raisonnable, comprises dans la durée normale du travail, devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de se reposer.

35. Les horaires de travail devraient être portés à la connaissance des membres du personnel infirmier suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale; des dérogations à ces horaires ne devraient être autorisées qu'en cas d'urgence particulière.

36. (1) Lorsque le personnel infirmier a droit à un repos hebdomadaire de moins de quarante-huit heures consécutives, des mesures devraient être prises pour porter la durée du repos hebdomadaire à ce niveau.

(2) En aucun cas la durée du repos hebdomadaire du personnel infirmier ne devrait être inférieure à trente-six heures consécutives.

37. (1) Le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence devrait être réduit au minimum.

(2) Les heures supplémentaires et le travail les jours fériés devraient donner lieu à une compensation sous forme de temps libre, sous forme d'une majoration du taux de salaire ou sous l'une et l'autre formes.

(3) Les heures incommodes ou astreignantes autres que celles accomplies les jours fériés devraient donner lieu à un supplément de salaire.

38. (1) Le travail par équipes devrait être compensé par une majoration de salaire qui ne devrait pas être inférieure à celle accordée aux autres travailleurs par équipes dans le pays.

(2) Le personnel infirmier travaillant par équipes devrait bénéficier, entre deux équipes, d'une période de repos ininterrompue d'au moins douze heures.

(3) Les périodes de travail par équipes interrompues par une période de temps non rémunéré (horaires fractionnés) devraient être évitées.

39. (1) Le personnel infirmier devrait avoir le droit et le devoir de prendre un congé annuel payé d'une durée au moins égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où le congé annuel payé est d'une durée inférieure à quatre semaines, des mesures devraient être prises pour le porter à ce niveau, progressivement mais le plus rapidement possible, pour le personnel infirmier.

40. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait bénéficier d'une réduction de la durée du travail, d'une augmentation des périodes de repos ou des deux, sans diminution de la rémunération totale.

41. (1) Les membres du personnel infirmier absents pour cause de maladie ou d'accident devraient avoir droit, dans les limites de temps et selon les modalités fixées par la législation nationale ou les conventions collectives:

- a) au maintien de la relation de travail et des droits qui en découlent;
- b) à la garantie d'un revenu.

(2) La législation ou les conventions collectives déterminant les droits aux congés de maladie devraient distinguer:

- a) les cas où la maladie ou l'accident a une origine professionnelle;
- b) les cas où le membre du personnel infirmier n'est pas atteint d'une incapacité de travail mais est tenu de s'absenter du travail pour protéger la santé d'autrui;
- c) les cas où la maladie ou l'accident est sans rapport avec le travail.

42. (1) Le personnel infirmier devrait bénéficier des avantages et de la protection prévus par la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et par la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, sans distinction entre personnes mariées et non mariées.

(2) Le congé de maternité ne devrait pas être considéré comme congé de maladie.

(3) Le personnel infirmier devrait bénéficier des mesures prévues par la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965. 43. En application du paragraphe 19 ci-dessus, les décisions concernant l'organisation du travail, le temps de travail et le repos devraient être prises en accord ou en consultation avec les représentants librement choisis du personnel infirmier ou les organisations représentant le personnel infirmier. Elles devraient en particulier porter sur:

- a) les heures qui devront être considérées comme des heures incommodes ou astreignantes;
- b) les conditions dans lesquelles le service de permanence sera compté comme temps de travail;
- c) les conditions dans lesquelles les dérogations permises au paragraphe 33, sous-paragraphe (3), ainsi qu'au paragraphe 35 seront accordées;
- d) la durée et les modalités des pauses prévues au paragraphe 34;
- e) les modalités de la compensation prévue aux paragraphes 37 et 38;
- f) l'organisation des horaires de travail;
- g) les conditions à considérer comme particulièrement pénibles aux fins des paragraphes 27 et 40.

## IX. Protection de la santé

44. Chaque Membre devrait s'efforcer d'adapter les dispositions législatives en matière d'hygiène et de sécurité du travail aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit et d'améliorer la protection prévue par ces dispositions.

45. (1) Le personnel infirmier devrait disposer de services de médecine du travail fonctionnant selon les principes prévus dans la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959.

(2) Dans les pays où les services de médecine du travail n'ont pas encore été mis en place pour toutes les entreprises, les établissements de soins occupant du personnel infirmier devraient figurer parmi les entreprises bénéficiant d'une priorité, conformément au paragraphe 4 de ladite recommandation, pour la mise en place de tels services.

46. (1) Chaque Membre et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient prêter une attention particulière aux dispositions de la recommandation sur la protection de la santé, 1953, et s'efforcer d'en assurer l'application pour le personnel infirmier.

(2) Toutes mesures appropriées devraient être prises, conformément aux paragraphes 1 à 7 de ladite recommandation, pour contrôler, réduire ou supprimer les risques pour la santé ou la sécurité du personnel infirmier.

47. (1) Le personnel infirmier devrait subir des examens médicaux à l'entrée en service et à la fin de l'engagement, ainsi qu'à des intervalles réguliers en cours de service.

(2) Le personnel infirmier normalement occupé dans des conditions telles qu'il existe, ou que l'on peut craindre qu'il existe, un risque précis pour sa santé ou celle de son entourage devrait subir des examens médicaux périodiques selon une fréquence correspondant au risque couru.

(3) L'objectivité et le caractère confidentiel des examens prévus par le présent paragraphe devraient être sauvegardés; ces examens ne devraient pas être effectués par des médecins avec lesquels les personnes examinées collaborent étroitement.

48. (1) Des études devraient être effectuées et mises à jour pour déterminer les risques particuliers auxquels le personnel infirmier peut être exposé dans l'exercice de sa profession, afin d'assurer la prévention de ces risques et d'en réparer, le cas échéant, les conséquences.

(2) A cette fin, les cas d'accidents du travail et les cas de maladies reconnues comme professionnelles en vertu de la législation sur la réparation des maladies professionnelles ou susceptibles d'avoir une origine professionnelle, contractées par le personnel infirmier, devraient être signalés à l'autorité compétente, de la manière à prescrire par la législation nationale, conformément aux paragraphes 14 à 17 de la recommandation sur la protection de la santé, 1953.

49. (1) Toutes les mesures possibles devraient être prises pour éviter que le personnel infirmier soit exposé à des risques particuliers. Lorsque l'exposition à de tels risques est inévitable, des mesures devraient être prises pour la réduire au minimum.

(2) Des mesures telles que la fourniture et l'utilisation de vêtements protecteurs, l'immunisation, une durée du travail réduite, des pauses plus fréquentes, un éloignement provisoire du risque ou un congé annuel plus long devraient être prévues pour le personnel infirmier normalement occupé à des travaux présentant des risques particuliers, afin de réduire son exposition à ces risques.

(3) En outre, le personnel infirmier qui est exposé à des risques particuliers devrait recevoir une compensation financière.

50. Les femmes enceintes ou les parents de jeunes enfants qui sont normalement occupés à des travaux présentant des risques pour leur santé ou celle de leurs enfants devraient être transférés à des postes convenant à leur état, sans préjudice de leurs droits.

51. La collaboration du personnel infirmier et des organisations le représentant devrait être recherchée pour assurer l'application effective des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

52. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer le contrôle de l'application de la législation ou des autres dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

## X. Sécurité sociale

53. (1) Le personnel infirmier devrait bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale qui soit au moins équivalente à celle dont bénéficient les autres employés – du service public, du secteur public ou du secteur privé –, ou les travailleurs indépendants, selon le cas, dans le pays intéressé. Cette protection devrait également couvrir les périodes d'essai et les périodes de formation des personnes régulièrement employées comme personnel infirmier.

(2) La protection du personnel infirmier en matière de sécurité sociale devrait tenir compte de la nature particulière de son activité.

54. Dans la mesure du possible, des dispositions appropriées devraient être prises pour assurer au personnel infirmier la continuité de l'acquisition des droits et du service des prestations en cas de changement d'emploi ou de cessation temporaire d'emploi.

55. (1) Lorsque le régime de sécurité sociale laisse aux personnes protégées le libre choix du médecin et de l'institution médicale, le personnel infirmier devrait bénéficier de la même liberté.

(2) Les dossiers médicaux du personnel infirmier devraient demeurer confidentiels.

56. La législation nationale devrait admettre à réparation, à titre de maladie professionnelle, toute maladie contractée par le personnel infirmier du fait de son travail.

## XI. Régimes d'emploi spéciaux

57. En vue d'utiliser plus efficacement les ressources en personnel infirmier et de lutter contre l'abandon de la profession par le personnel qualifié, des mesures devraient être prises afin de rendre possible l'emploi du personnel infirmier à titre temporaire ou à temps partiel.



58. Le personnel infirmier employé à titre temporaire et celui employé à temps partiel devraient bénéficier de conditions d'emploi équivalentes à celles du personnel permanent et du personnel employé à plein temps, respectivement, ses droits étant, selon le cas, déterminés sur une base proportionnelle.

## XII. Dispositions particulières aux étudiants

59. Les étudiants se préparant à la profession infirmière devraient jouir des libertés et des droits dont disposent les étudiants des autres disciplines, sous réserve des limitations strictement justifiées par les besoins de leur éducation et de leur formation.

60. (1) Le travail des étudiants en stage pratique devrait être organisé et conduit en fonction de leurs besoins de formation; en aucun cas il ne devrait être utilisé comme un moyen de faire face aux besoins normaux de personnel.

(2) Au cours du stage pratique, les étudiants ne devraient être affectés qu'à des tâches correspondant à leur niveau de préparation.

(3) Tout au long de leur période d'éducation et de formation, les étudiants devraient bénéficier de la même protection sanitaire que le personnel infirmier.

(4) Les étudiants devraient bénéficier d'une protection juridique adéquate.

61. Au cours de leur éducation et de leur formation, les étudiants devraient recevoir des informations précises et détaillées sur les conditions d'emploi, de travail et de carrière du personnel infirmier, ainsi que sur les moyens dont il dispose pour promouvoir ses intérêts économiques, sociaux et professionnels.

## XIII. Coopération internationale

62. En vue de favoriser les échanges de personnel, d'idées et de connaissances et de promouvoir ainsi l'amélioration des soins infirmiers, les Membres devraient s'efforcer, notamment par voie d'arrangements multilatéraux et bilatéraux:

- a) d'harmoniser l'enseignement et la formation pour la profession infirmière sans abaisser les normes;
- b) de fixer les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises à l'étranger;
- c) d'harmoniser les conditions d'autorisation d'exercice de la profession;
- d) d'organiser des programmes d'échanges de personnel infirmier.

63. (1) Le personnel infirmier devrait être encouragé à utiliser les possibilités d'enseignement et de formation offertes dans son propre pays.

(2) Toutefois, lorsque cela est nécessaire ou opportun, il devrait pouvoir bénéficier de possibilités d'enseignement et de formation à l'étranger, autant que possible dans le cadre de programmes d'échanges organisés.

64. (1) Le personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger devrait pouvoir bénéficier, dans des conditions à déterminer par les accords multilatéraux ou bilatéraux ou par la législation, d'aides financières appropriées.

(2) Ces aides pourraient être subordonnées à un engagement de rentrer dans le pays dans un délai raisonnable pour occuper, pendant une période minimum déterminée, un emploi correspondant aux qualifications nouvellement acquises et dans des conditions au moins égales à celles des autres nationaux.

65. Il conviendrait d'envisager la possibilité de faire bénéficier le personnel infirmier désireux travailler ou se former à l'étranger pendant une période spécifiée de conditions de détachement sans rupture de la relation d'emploi.

66. (1) Le personnel infirmier étranger devrait posséder des qualifications reconnues par l'autorité compétente comme satisfaisantes pour les postes à pourvoir et remplir toutes autres conditions requises pour exercer dans le pays d'emploi; le personnel étranger participant à des programmes d'échanges organisés peut être exclu de cette dernière obligation.

(2) L'employeur devrait s'assurer que le personnel infirmier étranger possède des connaissances linguistiques appropriées aux postes à pourvoir.

(3) A qualifications équivalentes, ce personnel devrait bénéficier de conditions d'emploi qui soient aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant les mêmes tâches et les mêmes responsabilités.

67. (1) Le recrutement du personnel infirmier étranger aux fins d'emploi ne devrait être autorisé que:

- a) s'il n'existe pas dans le pays d'emploi de personnel dûment qualifié pour les postes à pourvoir;
- b) s'il n'existe pas, dans le pays d'origine, de pénurie de personnel infirmier ayant les qualifications recherchées.

(2) Le recrutement du personnel infirmier étranger devrait être fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention et de la recommandation concernant les travailleurs migrants (révisées), 1949.

68. Les membres du personnel infirmier employés ou en formation à l'étranger devraient bénéficier de toutes les facilités nécessaires, lorsqu'ils désirent être rapatriés.

69. En matière de sécurité sociale, les Membres devraient, conformément à la pratique nationale:

- a) assurer au personnel infirmier étranger en formation ou en emploi l'égalité de traitement avec le personnel national;
- b) participer à des arrangements bilatéraux ou multilatéraux visant à assurer à ce personnel infirmier migrant le maintien de ses droits acquis ou en cours d'acquisition, ainsi que le service des prestations à l'étranger.

#### XIV. Méthodes d'application

70. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de convention collective, de règlement d'entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

71. En appliquant les dispositions de la recommandation, les Membres et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés devraient s'inspirer, dans la mesure où cela sera possible et opportun, des suggestions concernant son application pratique exposées dans l'annexe ci-après.

#### ANNEXE

##### Suggestions pour l'application pratique

###### *Politique des services et du personnel infirmiers*

1. Des crédits suffisants devraient être alloués pour permettre d'atteindre les objectifs de la politique nationale des services et du personnel infirmiers.

2. (1) La programmation des services infirmiers devrait être un processus continu à tous les niveaux de la programmation générale de la santé.

(2) Les services infirmiers devraient être programmés sur la base:

- a) des informations obtenues grâce à des études et recherches poursuivies en permanence pour permettre d'évaluer de façon adéquate les problèmes qui se posent ainsi que les ressources et les besoins en la matière;
- b) des normes techniques appropriées à l'évolution des besoins et aux conditions nationales et locales.

(3) En particulier, des mesures devraient être prises pour:

- a) établir des normes infirmières satisfaisantes;
- b) préciser les fonctions infirmières à remplir sur la base des besoins constatés;
- c) déterminer des normes de dotation en personnel propres à assurer une composition satisfaisante des équipes du point de vue du nombre et des compétences requis à tous les niveaux et dans toutes les catégories;

- d) déterminer sur cette base les catégories, le nombre et le niveau du personnel infirmier requis, pour développer l'ensemble des services infirmiers et assurer l'emploi efficace de ce personnel;
- e) déterminer, en consultation avec les représentants des personnels intéressés, les relations entre le personnel infirmier et les autres personnels de santé.

3. La politique des services et du personnel infirmiers devrait viser à développer quatre domaines d'exercice des fonctions du personnel infirmier: les soins et les services infirmiers, l'administration des services infirmiers, l'enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

4. Des ressources appropriées du point de vue technique et matériel devraient être fournies pour le bon accomplissement des tâches du personnel infirmier.

5. Le classement des fonctions recommandé au paragraphe 5 de la recommandation devrait être fondé sur une analyse des tâches et une évaluation des fonctions faites en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

### *Enseignement et formation*

6. Dans les pays où les possibilités d'éducation sont limitées pour une grande partie de la population, des mesures devraient être prises, dans le cadre du programme d'enseignement et de formation infirmiers, pour compléter l'instruction générale des étudiants qui n'auraient pas atteint le niveau requis en vertu du paragraphe 9 de la recommandation.

7. Les programmes d'enseignement et de formation infirmiers devraient jeter les bases permettant d'accéder aux formations menant à des responsabilités plus élevées, motiver l'étudiant pour un effort de perfectionnement continu et le préparer à appliquer ses connaissances et ses capacités en tant que membre de l'équipe sanitaire.

### *Exercice de la profession*

8. (1) L'autorisation d'exercer pourrait être soumise, dans certaines conditions à déterminer, à une obligation de renouvellement.

(2) Le renouvellement de l'autorisation d'exercer pourrait être subordonné à des exigences de formation continue si cette mesure est jugée nécessaire pour assurer que le personnel autorisé reste pleinement qualifié.

9. La rentrée dans la profession après une période d'interruption pourrait être soumise à un contrôle des qualifications, dans des cas et des conditions déterminés; dans ce cas, la possibilité de faciliter la rentrée par des méthodes telles que l'emploi en doublure pendant une durée déterminée précédant ce contrôle devrait être envisagée.

10. (1) Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait comporter:
- a) une définition de la faute professionnelle tenant compte des caractéristiques propres à l'exercice de la profession et des normes déontologiques qui lui sont éventuellement applicables;
  - b) l'indication des sanctions applicables, qui devraient être proportionnées à la gravité de la faute.

(2) Un tel régime disciplinaire devrait être établi dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel de santé ou, en l'absence de telles règles, en tenant dûment compte des règles applicables aux autres catégories de personnel de santé.

### *Carrière*

11. Lorsque les perspectives de carrière sont limitées par la conception générale des services infirmiers, des mesures pourraient être prises pour faciliter l'accès à des études permettant d'acquérir des qualifications pour d'autres professions dans le domaine de la santé.

12. (1) Des mesures devraient être prises pour établir des systèmes de classement et des échelles de rémunérations qui ménagent des possibilités de progression professionnelle sur la base du classement des niveaux de fonctions préconisé au paragraphe 6 de la recommandation.

(2) Ces systèmes devraient être suffisamment ouverts pour inciter le personnel infirmier à passer d'un niveau à l'autre.

(3) La mobilité verticale du personnel infirmier devrait se faire sur la base de critères d'appréciation équitables et compte tenu de l'expérience acquise et des capacités prouvées.

13. Des accroissements de rémunération devraient être prévus à chaque niveau de fonctions, sur la base de l'accroissement de l'expérience et de la compétence.

14. (1) Des mesures devraient être prises en vue d'encourager le personnel infirmier à utiliser au maximum ses connaissances et qualifications dans son travail.

(2) Les responsabilités effectivement assumées par le personnel infirmier et les compétences dont il fait preuve devraient être évaluées de manière suivie en vue de lui assurer une rémunération et des possibilités de progression correspondantes.

15. (1) Les périodes de congé-éducation payé devraient être assimilées à des périodes de travail pour déterminer le droit à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail.

(2) Dans la mesure du possible, les périodes de congé-éducation non payé pour éducation et formation complémentaires devraient être prises en considération pour le calcul de l'ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

### *Rémunération*

16. En attendant que soient fixés des niveaux de rémunération comparables à ceux pratiqués dans d'autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes, des mesures devraient, au besoin, être prises pour fixer le plus rapidement possible des niveaux de rémunération de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

17. (1) Les suppléments de salaire et compensations financières qui sont accordés de façon régulière devraient, dans une mesure conforme à la pratique communément suivie par les professions mentionnées au paragraphe 16 de la présente annexe, faire partie intégrante de la rémunération aux fins du calcul des congés payés, pensions et autres prestations sociales.

(2) Leur montant devrait être réexaminé périodiquement en fonction de l'évolution du coût de la vie.

### *Temps de travail et de repos*

18. (1) Les horaires de travail devraient, sous réserve des exigences du service, être organisés de façon à répartir équitablement le travail par équipes et la prestation des heures supplémentaires, incommodes ou astreignantes entre les membres du personnel et en particulier entre les personnels temporaire et permanent et entre les personnels à plein temps et temps partiel, et à tenir compte autant que possible des préférences individuelles et des considérations spéciales tenant au climat, aux moyens de transport, aux responsabilités familiales, etc.

(2) L'organisation des heures de travail du personnel infirmier devrait être fondée sur la nécessité d'assurer le service des soins infirmiers plutôt qu'être subordonnée aux besoins des autres catégories de personnel de santé.

19. (1) Afin de limiter le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence, des mesures appropriées devraient être prises dans le domaine de l'organisation du travail, de la détermination et de l'utilisation des effectifs et de la planification des horaires. Il devrait être tenu compte, en particulier, de la nécessité de remplacer le personnel infirmier absent ou en congé en vertu de la législation ou des conventions collectives en vigueur, afin de ne pas surcharger le personnel présent.

(2) Les heures supplémentaires devraient être accomplies volontairement sous réserve des cas où l'intérêt des malades est en jeu et où il n'y a pas assez de volontaires.

20. Le délai de notification prévu au paragraphe 35 de la recommandation devrait être d'au moins deux semaines.

21. Toute période de service de permanence pendant laquelle le personnel est tenu de rester sur le lieu de travail ou a été occupé effectivement devrait être considérée intégralement comme temps de travail et rémunérée comme telle.

22. (1) Les membres du personnel infirmier devraient avoir la liberté de se restaurer en des lieux de leur choix.

(2) Ils devraient pouvoir passer les pauses de repos ailleurs que sur le lieu même de travail.

23. Les dates de congé annuel devraient être fixées sur une base équitable en tenant dûment compte des obligations familiales et des préférences individuelles, ainsi que des nécessités du service.

#### *Protection de la santé*

24. Le personnel infirmier pour lequel devraient être prises des mesures spéciales telles que celles préconisées aux paragraphes 47, sous-paragraphe (2), 49 et 50 de la recommandation devrait comprendre en particulier le personnel régulièrement exposé à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou en contact avec des personnes souffrant de maladies contagieuses ou de maladies mentales.

25. Le personnel infirmier régulièrement exposé à des radiations ionisantes devrait bénéficier en outre des mesures prévues par la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960.

26. Les travaux à éviter aux femmes enceintes ou mères de jeunes enfants devraient comprendre:

- a) en ce qui concerne les femmes visées par le paragraphe 5 de la recommandation concernant la protection de la maternité, 1952, les types de travaux énumérés audit paragraphe;
- b) en général, les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou mettant en contact avec des personnes souffrant de maladies infectieuses.

#### *Sécurité sociale*

27. Pour assurer la continuité de l'acquisition des droits et du service des prestations prévues au paragraphe 54 de la recommandation, des mesures devraient être prises en vue de coordonner les différents régimes complémentaires privés du personnel infirmier, s'il en existe, entre eux et avec les régimes légaux.

28. Afin d'assurer au personnel infirmier le droit à réparation prévu au paragraphe 56 de la recommandation, les Membres devraient, par voie de législation:

- a) établir une liste des maladies dont l'origine professionnelle est présumée lorsqu'elles affectent le personnel infirmier et adapter périodiquement cette liste en tenant compte des développements scientifiques et techniques intéressant le travail du personnel infirmier;
- b) compléter cette liste par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant au personnel infirmier d'établir l'origine professionnelle de maladies qui ne sont pas présumées professionnelles en vertu de la liste susmentionnée.

#### *Coopération internationale*

29. Les aides financières accordées au personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger pourraient comprendre, selon les cas:

- a) le paiement des frais du voyage;
- b) le paiement des frais d'études;
- c) des bourses d'études;
- d) le maintien total ou partiel de la rémunération, dans le cas du personnel infirmier déjà employé.

30. Dans la mesure du possible, les périodes de congé ou de détachement pour études ou travail à l'étranger devraient être prises en considération pour le calcul de l'ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

## Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	7 juillet 1994	Genève, 78 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1991)	15

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 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, 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-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

### *Article 1*

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

3.

- a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.
- b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est 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 types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

#### *Article 2*

1. Aux fins de la présente convention, l'expression *travailleurs intéressés* désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

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 en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

#### *Article 3*

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

#### *Article 4*

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression *durée du travail* désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable, de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

#### *Article 5*

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

#### *Article 6*

1. Le terme *pourboire* désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

#### *Article 7*

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

#### *Article 8*

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.



## Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 78 <sup>e</sup> session CIT (25 juin 1991)

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 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

### I. Dispositions générales

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés:

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux.

2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

3. Aux fins de la présente recommandation l'expression *travailleurs intéressés* désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.

4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

(2) Les Membres devraient:

- a) pourvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié;
- b) encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation.

5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.

### II. Durée du travail et périodes de repos

6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4(1), l'expression *durée du travail* désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

7. (1) La mise en œuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(2) L'expression *représentants des travailleurs* désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

(3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant.

8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.

9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs.

10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue.

(2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.

11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

### III. Formation

12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

(2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires.

## Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	22 avril 2000	Genève, 83 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 1996)	10

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 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 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 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.

## Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 83 <sup>e</sup> session CIT (20 juin 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. Définitions 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 générales

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. Contrôle du travail à 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 négociation 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. Rémunération

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. Sécurité et santé 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. Durée du travail, périodes de repos et congés**

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. Sécurité sociale et protection de la maternité**

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. Règlement 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. Accès à 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° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique à jour	5 septembre 2013	Genève, 100 <sup>e</sup> session CIT (16 juin 2011)	14

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<sup>er</sup> 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 rencontre. 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.

## Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 100 <sup>e</sup> session CIT (16 juin 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<sup>er</sup> 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 travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts 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 confidentialité 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 personnelles 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.

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, régler :

- 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 (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 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.

## Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980

Statut	Adoption
Instrument à statut intérimaire	Genève, 66 <sup>e</sup> session CIT (23 juin 1980)

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 1980, en sa soixante-sixième session;

Rappelant que la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'incluent pas l'âge dans les motifs de discrimination qu'elles énumèrent mais prévoient la possibilité d'adjonctions à la liste desdits motifs;

Rappelant les dispositions expresses concernant les travailleurs âgés contenues dans la recommandation concernant la politique de l'emploi, 1964, et dans la recommandation concernant le développement des ressources humaines, 1975;

Rappelant les dispositions des instruments existants en matière de sécurité sociale des personnes âgées, notamment de la convention et de la recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants 1967;

Rappelant en outre les dispositions de l'article 6, paragraphe 3, de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa soixantième session en 1975;

Considérant qu'il serait souhaitable de compléter les instruments existants en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement en faveur des travailleurs âgés, leur protection en matière d'emploi et la préparation et l'accès à la retraite;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs âgés: travail et retraite, 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 vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs âgés, 1980.

### I. Dispositions générales

1. (1) La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession.

(2) Lors de la mise en œuvre de la présente recommandation, une définition plus précise des travailleurs auxquels elle s'applique par référence à des groupes d'âge déterminés peut être adoptée dans chaque pays en conformité avec la législation et la pratique nationales, et de manière appropriée aux conditions locales.

(3) Les travailleurs auxquels s'applique la présente recommandation sont dénommés les travailleurs âgés.

2. Les problèmes des travailleurs âgés devraient être traités dans le contexte d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi et, au niveau de l'entreprise, d'une politique sociale globale et équilibrée, en tenant dûment compte de tous les groupes de la population et en assurant par là que les problèmes de l'emploi ne seront pas rapportés d'un groupe sur un autre.

## II. Egalité de chances et de traitement

3. Tout Membre devrait, dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs, quel que soit leur âge, et dans le cadre de sa législation et de sa pratique en la matière, prendre des mesures pour empêcher toute discrimination en matière d'emploi et de profession à l'égard des travailleurs âgés.

4. Tout Membre devrait, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) prendre des mesures pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent participer effectivement à l'élaboration de la politique visée au paragraphe 3 de la présente recommandation;
- b) prendre des mesures pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent participer effectivement à la promotion de l'acceptation et de l'application de cette politique;
- c) promulguer des lois et/ou encourager des programmes propres à assurer cette acceptation et cette application.

5. Les travailleurs âgés devraient jouir, sans discrimination due à leur âge, de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- a) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- b) l'accès, compte tenu de leurs aptitudes personnelles, de leur expérience et de leurs qualifications:
  - i) à l'emploi de leur choix, tant dans le secteur public que privé, sous réserve des cas où, exceptionnellement, des conditions d'âge peuvent être spécifiées en raison des exigences, des conditions ou des réglementations particulières à certains emplois;
  - ii) aux facilités de formation professionnelle, en particulier de perfectionnement et de recyclage;
  - iii) au congé-éducation payé, en particulier à des fins de formation et d'éducation syndicale;
  - iv) à la promotion et à une juste répartition des tâches;
- c) la sécurité de l'emploi, sous réserve de la loi et de la pratique nationales relatives au licenciement et des résultats de l'examen mentionné au paragraphe 22 de la présente recommandation;
- d) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- e) les mesures de sécurité sociale et les prestations sociales;
- f) les conditions de travail, y compris les mesures de sécurité et d'hygiène;
- g) l'accès au logement, aux services sociaux et aux institutions de santé, en particulier lorsque cet accès est lié à l'activité professionnelle ou à l'emploi.

6. Tout Membre devrait examiner les dispositions législatives et les dispositions et pratiques administratives pertinentes en vue de les adapter à la politique visée au paragraphe 3 de la présente recommandation.

7. Tout Membre devrait, par des méthodes adaptées aux conditions et aux pratiques nationales:

- a) assurer dans la mesure du possible l'application de la politique visée au paragraphe 3 de la présente recommandation dans toutes les activités placées sous la direction ou le contrôle d'une autorité publique;
- b) promouvoir l'application de cette politique dans toutes les autres activités, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et tous autres organismes concernés.

8. Les travailleurs âgés et les organisations syndicales ainsi que les employeurs et leurs organisations devraient avoir accès aux organismes chargés d'examiner des plaintes relatives à l'égalité de chances et de traitement et de procéder à des enquêtes à leur sujet en vue de corriger toute pratique considérée comme contraire à cette politique.

9. Toutes mesures appropriées devraient être prises pour s'assurer que les services d'orientation, de formation et de placement fournissent aux travailleurs âgés les facilités, les conseils et l'aide dont ils peuvent avoir besoin pour bénéficier pleinement de l'égalité de chances et de traitement.

10. L'application de la politique mentionnée au paragraphe 3 de la présente recommandation ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur toute mesure spéciale de protection ou d'assistance des travailleurs âgés reconnue comme nécessaire.

### III. Protection

11. Dans le cadre d'une politique nationale d'amélioration des conditions et du milieu de travail à tous les stades de la vie active, des mesures appropriées aux conditions et aux pratiques nationales visant à permettre aux travailleurs âgés de continuer à exercer un emploi dans des conditions satisfaisantes devraient être élaborées avec la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

12. (1) Des études devraient être entreprises, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, afin d'identifier les types d'activités susceptibles de hâter le processus de vieillissement ou dans lesquelles les travailleurs âgés rencontrent des difficultés d'adaptation aux exigences du travail, d'en déterminer les raisons et d'y apporter les solutions appropriées.

(2) Ces études pourraient être entreprises dans le cadre d'un système général d'évaluation des tâches et de qualifications correspondantes.

(3) Les résultats des études devraient être largement diffusés, en particulier parmi les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, par leur intermédiaire, parmi les travailleurs âgés intéressés.

13. Lorsque les raisons des difficultés d'adaptation rencontrées par les travailleurs âgés sont liées avant tout au vieillissement, des mesures devraient, autant que faire se peut, être prises pour les types d'activités en question, en vue de:

- a) remédier aux conditions de travail et du milieu de travail qui risquent d'accélérer le processus de vieillissement;
- b) modifier les formes de l'organisation du travail et d'arrangements du temps de travail, lorsqu'elles conduisent à des contraintes et à des rythmes excessifs par rapport aux possibilités des travailleurs intéressés, en particulier en limitant les heures supplémentaires;
- c) adapter au travailleur le poste de travail et les tâches qu'il comporte par tous les moyens techniques, et en particulier selon les principes de l'ergonomie, de manière à préserver la santé, à prévenir les accidents et à maintenir la capacité de travail;
- d) prévoir une surveillance plus systématique de l'état de santé des travailleurs;
- e) prévoir sur les lieux de travail la surveillance appropriée pour assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

14. Parmi les mesures destinées à donner effet au paragraphe 13, alinéa b), de la présente recommandation, les mesures suivantes pourraient être prises au niveau des entreprises, après consultation des représentants des travailleurs ou avec la participation de leurs organisations représentatives, ou par voie de négociation collective, selon la pratique en usage dans chaque pays:

- a) réduire la durée normale du travail, journalière ou hebdomadaire, des travailleurs âgés dans les occupations pénibles, dangereuses ou insalubres;
- b) promouvoir la réduction progressive de la durée du travail, pour tous les travailleurs âgés qui le demanderaient, au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle les intéressés doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse;
- c) allonger les congés annuels payés sur la base de l'ancienneté ou de l'âge;
- d) permettre aux travailleurs âgés d'organiser à leur convenance leur temps de travail et leur temps libre, notamment en leur facilitant le travail à temps partiel et en prévoyant des horaires variables;
- e) faciliter l'affectation des travailleurs âgés à des emplois en horaire normal de jour, après un certain nombre d'années d'affectation dans un système de travail par équipes en continu ou en semi-continu.

15. Tous les efforts devraient être faits afin de permettre aux travailleurs âgés de faire face aux difficultés qu'ils rencontrent, grâce à des mesures d'orientation et de formation, telles que celles figurant au paragraphe 50 de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

16. (1) Avec la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, des mesures devraient être prises pour appliquer aux travailleurs âgés, dans tous les cas où cela est possible, des systèmes de rémunération adaptés à leurs besoins.

(2) Ces mesures pourraient comprendre:

- a) des systèmes de rémunération qui tiennent compte non seulement de la rapidité d'exécution, mais également du savoir-faire et de l'expérience;
- b) le transfert des travailleurs âgés d'un travail rémunéré sur la base du rendement à un travail rémunéré au temps.

17. Des mesures pourraient aussi être prises pour offrir aux travailleurs âgés qui le désirent de nouvelles possibilités d'emploi, soit dans la même profession, soit dans une autre où ils puissent mettre leurs capacités et leur expérience à profit, et cela si possible sans perte de gain.

18. En cas de réduction d'effectifs, notamment dans les industries en déclin, des efforts spéciaux devraient être faits pour tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs âgés, par exemple en facilitant leur recyclage pour d'autres industries, en leur fournissant une aide pour leur assurer un nouvel emploi ou en leur garantissant une protection adéquate de leur revenu ou une compensation financière adéquate.

19. Des efforts spéciaux devraient être faits pour faciliter l'emploi ou le réemploi des personnes âgées cherchant du travail après avoir été sans activité professionnelle en raison de leurs responsabilités familiales.

#### IV. Préparation et accès à la retraite

20. Aux fins de la présente partie de la présente recommandation:

- a) le terme *prescrit* signifie déterminé par ou en vertu de l'une des mesures visées au paragraphe 31 de la présente recommandation;
- b) l'expression *prestation de vieillesse* désigne une prestation servie en cas de survivance au-delà d'un âge prescrit;
- c) l'expression *prestation de retraite* désigne la prestation de vieillesse dont l'attribution est subordonnée à la cessation de toute activité lucrative;
- d) l'expression *âge normal d'admission à prestation de vieillesse* désigne l'âge prescrit à partir duquel l'attribution d'une prestation de vieillesse peut être anticipée ou ajournée;
- e) l'expression *prestation d'ancienneté* désigne une prestation dont l'octroi dépend uniquement d'une longue durée de stage, sans condition d'âge;
- f) le terme *stage* désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit.

21. Dans tous les cas où ceci est possible, des mesures devraient être prises afin:

- a) de garantir que, dans le cadre d'un système permettant une transition progressive entre la vie professionnelle et un régime de libre activité, le départ à la retraite s'effectue sur une base volontaire;
- b) d'assouplir l'âge d'admission à prestation de vieillesse.

22. Les dispositions législatives et autres qui fixent un âge obligatoire pour la cessation des relations de travail devraient être examinées à la lumière du paragraphe précédent et du paragraphe 3 de la présente recommandation.

23. (1) Sous réserve de la politique qu'il applique en matière de prestations spéciales, tout Membre devrait s'efforcer d'assurer que les travailleurs âgés dont la durée du travail fait l'objet d'une réduction progressive jusqu'à un niveau prescrit, ainsi que ceux qui prennent à temps partiel un nouveau travail, bénéficient, au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle ils doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse, d'une prestation spéciale pour compenser totalement ou partiellement la réduction de leur rémunération.

(2) La prestation spéciale mentionnée au sous-paragraphe (1) ci-dessus devrait être fixée à un taux et selon des règles prescrites; elle devrait, dans les cas appropriés, être assimilée à la rémunération prise en considération pour le calcul de la prestation de vieillesse, et la durée au cours de laquelle elle est versée devrait être prise en compte dans ce calcul.

24. (1) Les travailleurs âgés qui se trouvent en chômage au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle ils doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse devraient,

là où existe un régime d'indemnisation du chômage, continuer de bénéficier jusqu'à cette date de prestations de chômage ou d'une garantie de ressources appropriée.

(2) A défaut, les travailleurs âgés qui se trouvent en chômage depuis au moins une année devraient être admis à bénéficier d'une prestation de retraite anticipée au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle ils doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse; toutefois, l'octroi de cette prestation ne devrait pas être subordonné à une durée de stage plus longue que celle requise à cet âge, et son montant, correspondant à celui de la prestation qu'ils auraient reçue à cet âge, ne devrait pas subir d'abattements pour compenser la prolongation probable de sa durée de versement, étant entendu que, pour le calcul de ce montant, la période séparant l'âge effectif de l'âge normal d'admission à prestation pourrait ne pas être prise en considération dans la durée du stage.

25. (1) Les travailleurs âgés qui:

- a) soit ont été occupés à des travaux considérés par la législation ou la pratique nationales comme pénibles ou insalubres aux fins de l'attribution des prestations de vieillesse.
- b) soit sont reconnus inaptes au travail, dans une mesure prescrite, devraient être admis à bénéficier, au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle ils doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse, d'une prestation de retraite anticipée dont l'octroi pourrait être subordonné à une durée de stage prescrit; son montant, correspondant à celui de la prestation qu'ils auraient reçue à cet âge, ne devrait pas subir d'abattements compensant la prolongation probable de sa durée de versement; toutefois, pour le calcul de ce montant, la période séparant l'âge effectif de l'âge normal d'admission à prestation pourrait ne pas être prise en considération dans la durée du stage.

(2) Les dispositions du sous-paragraphe (1) ci-dessus ne sont pas applicables:

- a) aux titulaires d'une pension d'invalidité ou d'incapacité de travail correspondant à un degré d'invalidité ou d'incapacité au moins égal au degré d'incapacité requis pour bénéficier de la prestation de retraite anticipée;
- b) aux personnes qui sont couvertes de manière adéquate par des régimes de pensions professionnels ou par d'autres prestations de sécurité sociale.

26. Les travailleurs âgés auxquels les paragraphes 24 et 25 ne sont pas applicables devraient être admis à bénéficier d'une prestation de vieillesse anticipée au cours d'une période prescrite précédant la date à laquelle ils doivent atteindre l'âge normal d'admission à prestation de vieillesse, sous réserve des abattements qui pourraient être apportés au montant de la prestation périodique qu'ils auraient reçue à cet âge.

27. Dans les régimes où l'octroi des prestations de vieillesse dépend d'une condition de cotisation ou d'activité professionnelle, les travailleurs âgés qui justifient d'une durée de stage prescrite devraient être admis à bénéficier d'une prestation d'ancienneté.

28. Les dispositions des paragraphes 26 et 27 de la présente recommandation pourraient ne pas être appliquées dans les régimes où l'âge d'admission à prestation de vieillesse est fixé à soixante-cinq ans ou moins.

29. Les travailleurs âgés qui sont aptes au travail devraient pouvoir ajourner leur demande de prestation de vieillesse au-delà de l'âge normal d'admission afin, par exemple, soit de remplir toutes les conditions de stage requises pour en bénéficier, soit d'améliorer leurs prestations en considération de l'âge plus avancé et, le cas échéant, du travail additionnel fourni et des cotisations supplémentaires versées.

30. (1) Des programmes de préparation à la retraite devraient être mis en oeuvre au cours des années précédant la fin de la vie professionnelle, avec la participation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et des autres organismes intéressés. Il y aurait lieu de prendre en considération, à cet égard, la convention sur le congé-éducation payé, 1974.

(2) De tels programmes devraient, en particulier, permettre aux intéressés de prévoir les dispositions à prendre en vue de leur retraite et de s'adapter à cette nouvelle situation en leur fournissant des informations sur:

- a) les revenus, et en particulier les prestations de vieillesse qu'ils peuvent s'attendre à recevoir, le régime fiscal applicable aux pensionnés et les avantages annexes qui leur sont accordés, tels que soins médicaux, services sociaux et réductions sur les tarifs de certains services publics;



- b) les possibilités et conditions de la poursuite d'une activité professionnelle, notamment à temps partiel, ainsi que sur la possibilité de s'établir comme travailleurs indépendants;
- c) le vieillissement individuel et les moyens de le prévenir, tels qu'examens de santé, exercice physique, régime alimentaire;
- d) l'utilisation des loisirs;
- e) les facilités disponibles pour l'éducation des adultes, soit pour répondre aux problèmes spécifiques de la retraite, soit pour maintenir ou développer des champs d'intérêt et des qualifications.

### V. Application

31. La présente recommandation pourra être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, ou par toute autre méthode conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions économiques et sociales nationales, si nécessaire en procédant par étapes.

32. Des mesures appropriées devraient être prises en vue d'informer le public – en particulier le personnel chargé de l'orientation, de la formation, du placement et des autres services sociaux intéressés, ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives – des problèmes que les travailleurs âgés peuvent rencontrer à l'égard, notamment, des questions visées au paragraphe 5 de la présente recommandation, et de l'intérêt qu'il y a à aider ces travailleurs en vue de surmonter lesdits problèmes.

33. Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les travailleurs âgés sont pleinement informés des droits et des possibilités dont ils peuvent se prévaloir, et pour les encourager à les utiliser.

## Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947<sup>1</sup>

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique faisant l'objet d'une demande d'informations	15 juin 1974	Genève, 30e session CIT (11 juillet 1947)	2 Dénoncée: 1

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 19 juin 1947, en sa trentième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant l'application de normes  
internationales du travail aux territoires non métropolitains, question qui est comprise  
dans le troisième point à l'ordre du jour de la session,

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

1. L'annexe est composée de 13 conventions (le statut de chaque convention est indiqué après le titre):

1. Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937 – *Dépassée*
2. Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936 – *Statut intérimaire*
3. Convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921 – *Mise à l'écart*
4. Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 – *À jour*
5. Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921 – *A réviser*
6. Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948 – *A réviser*
7. Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919 – *Statut intérimaire*
8. Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 – *Statut intérimaire*
9. Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935 – *Statut intérimaire*
10. Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 – *Statut intérimaire*
11. Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925 – *Dépassée*
12. Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 – *A réviser*
13. Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 – *A jour*

adopte, ce onzième jour de juillet mil neuf cent quarante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947:

#### *Article 1*

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention doit accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître dans quelle mesure il s'engage à ce que les dispositions des conventions figurant dans l'annexe soient appliquées aux territoires mentionnés à l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article.

2. La déclaration mentionnée ci-dessus doit faire connaître, en ce qui concerne chacune des conventions figurant dans l'annexe à la présente convention:

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

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

4. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 2 du présent article.

5. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 8, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

#### *Article 2*

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

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

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

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article doivent comporter un engagement selon lequel les dispositions des conventions figurant dans l'annexe à la présente convention seront appliquées dans le territoire envisagé, avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de l'une de ces conventions ou de

plusieurs de celles-ci s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier pour chacune de ces conventions en quoi consistent lesdites modifications.

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

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 8, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne une ou plusieurs des conventions figurant dans l'annexe.

### *Article 3*

L'autorité compétente pourra, par des dispositions légales préalablement publiées, exclure de l'application de toute disposition donnant effet à toutes conventions figurant dans l'annexe, les entreprises ou navires à l'égard desquels, en raison de leur nature ou de leurs dimensions, un contrôle efficace n'est pas possible.

### *Article 4*

En ce qui concerne tout territoire pour lequel une déclaration spécifiant des modifications aux dispositions d'une ou de plusieurs des conventions figurant dans l'annexe est en vigueur, les rapports annuels sur l'application de la présente convention indiqueront dans quelle mesure il a été réalisé un progrès quelconque qui prépare la voie à la renonciation au droit d'invoquer lesdites modifications.

### *Article 5*

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la question est comprise à l'ordre du jour, adopter, à la majorité des deux tiers, des amendements à l'annexe à la présente convention, à l'effet d'insérer dans cette annexe les dispositions de nouvelles conventions ou de substituer aux dispositions de l'une des conventions figurant dans l'annexe les dispositions d'une convention révisant ladite convention, qui pourra avoir été adoptée par la Conférence.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur et tout territoire pour lequel une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention aux termes de l'article 2 a été faite devra, dans un délai d'un an ou, dans des circonstances exceptionnelles, dans un délai de dix-huit mois, à compter de la clôture de la session de la Conférence, soumettre cet amendement à l'autorité ou aux autorités compétentes en vue de la promulgation d'une législation ou en vue de tout autre action.

3. Cet amendement prendra effet, pour chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, lors de l'acceptation par ce Membre des obligations de la convention et, pour chaque territoire pour lequel une déclaration d'acceptation a été faite conformément à l'article 2, lors de l'acceptation pour ce territoire des mêmes obligations.

4. Lorsqu'un tel amendement entre en vigueur pour un Membre ou pour un territoire pour lequel les obligations de la présente convention ont été acceptées aux termes de l'article 2, le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés communiqueront au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration donnant, au sujet de la convention ou des conventions dont les dispositions ont été insérées dans l'annexe à la suite de l'amendement, les renseignements exigés par le paragraphe 2 de l'article 1 ou par le paragraphe 3 de l'article 2, selon les cas.

5. Tout Membre qui ratifie la présente convention après la date de l'adoption d'un amendement par la Conférence et tout territoire pour lequel les obligations de la convention ont été acceptées postérieurement à cette date, aux termes de l'article 2, seront réputés avoir ratifié la convention amendée ou accepté les obligations de la convention amendée.

## Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920

Statut	Adoption
Instrument faisant l'objet d'une demande d'informations	Gênes, 2 <sup>e</sup> session CIT (9 juillet 1920)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Gênes par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, le 15 juin 1920;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux Conditions d'application aux marins de la convention faite à Washington au mois de novembre dernier, et ayant pour objet de limiter à huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans toutes les entreprises industrielles, et notamment dans les entreprises de transport par mer et, sous conditions à définir, par voie d'eau intérieure; répercussion sur les effectifs à bord et sur l'application des règlements concernant le logement et l'hygiène, question formant le premier point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Gênes;

Après avoir décidé de rédiger ces propositions sous forme de recommandation,

adopte la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920, et qui sera soumise à l'examen 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.

Considérant la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et aux termes de laquelle toutes les communautés industrielles devraient s'efforcer d'adopter, autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient se trouver le permettraient, la journée de huit heures ou la semaine de quarante-huit heures comme but à atteindre partout où il n'a pas encore été obtenu, la Conférence internationale du Travail recommande:

### I

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail établisse, s'il ne l'a déjà fait, une législation limitant, conformément à cette déclaration incluse dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les heures de travail pour les personnes employées dans la navigation intérieure; que cette législation prévoie telles dispositions spéciales qui pourraient être rendues nécessaires par les conditions exceptionnelles, soit climatiques, soit industrielles, afférentes à la navigation intérieure de chaque pays; et qu'elle soit établie après consultation des organisations patronales et des organisations ouvrières intéressées.

### II

Que les Membres de l'Organisation internationale du Travail, dont les territoires sont riverains de cours d'eau qui sont utilisés en commun par leurs bateaux, concluent entre eux des accords en vue de limiter, conformément à la déclaration précitée, les heures de travail des personnes employées dans la navigation intérieure sur les eaux dont il est question ci-dessus, après consultation des organisations patronales et des organisations ouvrières intéressées.

### III

Que de telles législations nationales et de tels accords entre pays riverains s'inspirent autant que possible des principes généraux de la convention concernant les heures de travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à Washington, tout en tenant compte des conditions, climatiques ou autres, spéciales aux différents pays intéressés.

**IV**

Que, pour l'application de cette recommandation, chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail établisse, en ce qui le concerne, après consultation des organisations patronales et des organisations ouvrières intéressées, la distinction entre la navigation intérieure et la navigation maritime, et communique ses décisions à ce sujet au Bureau international du Travail.

**V**

Que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail adresse au Bureau international du Travail, dans un délai de deux ans après la clôture de la Conférence de Gênes, un rapport sur les mesures prises en exécution de la présente recommandation.

# Conventions sur les articles finals

Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946 .....	1097
Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961 .....	1100

## Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique sur les articles finals	28 mai 1947	Montréal, 29 <sup>e</sup> session CIT (9 octobre 1946)	57

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Montréal par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 19 septembre 1946, en sa vingt-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à la révision partielle des conventions adoptées par la Conférence en ses vingt-huit premières sessions, en vue d'assurer l'exercice futur de certaines fonctions de chancellerie confiées par lesdites conventions au Secrétaire général de la Société des Nations et d'y apporter certains amendements complémentaires nécessités par la dissolution de la Société des Nations, et par l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, question qui est comprise dans le deuxième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour d'octobre mil neuf cent quarante-six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention portant révision des articles finals, 1946.

### *Article 1*

1. Dans le texte des conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail au cours de ses vingt-cinq premières sessions, les mots «Secrétaire général de la Société des Nations» sont remplacés par les mots «Directeur général du Bureau international du Travail», les mots «Secrétaire général» par les mots «Directeur général» et le mot «Secrétariat» par les mots «Bureau international du Travail», dans tous les passages où figurent ces différentes expressions.

2. L'enregistrement par le Directeur général du Bureau international du Travail des ratifications de conventions et amendements, des actes de dénonciation et des déclarations prévus dans les conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-cinq premières sessions aura les mêmes effets que l'enregistrement desdites ratifications, desdits actes de dénonciation et desdites déclarations qui aurait été effectué par le Secrétaire général de la Société des Nations conformément aux dispositions des textes originaux desdites conventions.

3. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, pour enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, tous renseignements relatifs à ces ratifications et à ces de actes dénonciation et déclarations enregistrés par lui conformément aux dispositions des conventions adoptées par la Conférence en ses vingt-cinq premières sessions, telles qu'elles sont modifiées par les dispositions précédentes du présent article.

### *Article 2*

1. Les mots «de la Société des Nations» sont supprimés au premier alinéa du préambule de chacune des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses dix-huit premières sessions.

2. Les mots «conformément aux dispositions de la partie XIII du Traité de Versailles et des parties correspondantes des autres traités de paix» et les variantes de cette formule, figurant dans les préambules des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses

dix-sept premières sessions, sont remplacés par les mots «conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.»

3. Les mots «dans les conditions prévues à la partie XIII du Traité de Versailles et aux parties correspondantes des autres traités de paix» et toutes variantes de cette formule sont remplacés, dans tous les articles des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-cinq premières sessions où figurent ces mots ou variantes, par les mots «dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.»

4. Les mots «l'article 408 du Traité de Versailles et les articles correspondants des autres traités de paix» et toutes variantes de cette formule sont remplacés, dans tous les articles des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-cinq premières sessions où figurent ces mots ou variantes, par les mots «l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.»

5. Les mots «l'article 421 du Traité de Versailles et les articles correspondants des autres traités de paix» et toutes variantes de cette formule sont remplacés, dans tous les articles des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-cinq premières sessions où figurent ces mots, par les mots «l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.»

6. Le mot «convention» est substitué aux mots «projet de convention» dans le préambule des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-cinq premières sessions et dans tous les articles où figure cette expression.

7. Le titre de «Directeur général» sera substitué au titre de «Directeur» dans tous les articles des conventions adoptées par la Conférence à sa vingt-huitième session qui font mention du Directeur du Bureau international du Travail.

8. Dans toute convention adoptée par la Conférence au cours de ses dix-sept premières sessions les mots «qui sera dénommée» seront insérés au préambule et suivis du titre abrégé employé par le Bureau international du Travail pour désigner la convention dont il s'agit.

9. Dans toute convention adoptée par la Conférence au cours de ses quatorze premières sessions tous les paragraphes non numérotés d'articles contenant plus d'un paragraphe seront numérotés.

### *Article 3*

Tout Membre de l'Organisation qui, après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, communiquera au Directeur général du Bureau international du Travail sa ratification formelle d'une convention adoptée par la Conférence au cours de ses vingt-huit premières sessions sera censé avoir ratifié cette convention telle qu'elle a été modifiée par la présente convention.

### *Article 4*

Deux exemplaires de la présente convention seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général du Bureau international du Travail. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau international du Travail, l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies pour enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la présente convention à chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail.

### *Article 5*

1. Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail.



2. La présente convention entrera en vigueur à la date où les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été reçues par le Directeur général.

3. Dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention ainsi que dès la réception subséquente de nouvelles ratifications de la présente convention, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail et au Secrétaire général des Nations Unies.

4. Tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention reconnaît par cela même la validité de toute action entreprise en vertu de la présente convention dans l'intervalle compris entre la première entrée en vigueur de la convention et la date de sa propre ratification.

#### *Article 6*

Dès l'entrée en vigueur initiale de la présente convention, le Directeur général du Bureau international du Travail fera établir des textes officiels des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-huit premières sessions, telles qu'elles ont été modifiées par les dispositions de la présente convention, en deux exemplaires originaux, dûment signés par lui, dont l'un sera déposé aux archives du Bureau international du Travail et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies pour enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies; le Directeur général communiquera des copies certifiées conformes de ces textes à chacun des Membres de l'Organisation.

#### *Article 7*

Nonobstant toute disposition figurant dans une des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses vingt-huit premières sessions, la ratification de la présente convention par un Membre n'entraînera pas de plein droit la dénonciation d'une quelconque desdites conventions, et l'entrée en vigueur de la présente convention n'aura pas pour effet de fermer aucune desdites conventions à de nouvelles ratifications.

#### *Article 8*

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

#### *Article 9*

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

## Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961

Statut	Entrée en vigueur	Adoption	Ratifications au 1 <sup>er</sup> octobre 2014
Instrument technique sur les articles finals	5 février 1962	Genève, 45 <sup>e</sup> session CIT (26 juin 1961)	77

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 1961, en sa quarante-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions relatives à la révision partielle des conventions adoptées par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail en ses trente-deux premières sessions, en vue d'unifier les dispositions relatives à la préparation des rapports sur l'application des conventions par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail;

Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention portant révision des articles finals, 1961:

### *Article 1*

Dans le texte des conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail au cours de ses trente-deux premières sessions, l'article final prévoyant la présentation d'un rapport sur l'application de la convention, par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, à la Conférence générale sera omis et remplacé par l'article suivant:

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

### *Article 2*

Tout Membre de l'Organisation qui, après la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, communiquera au Directeur général du Bureau international du Travail sa ratification formelle d'une convention adoptée par la Conférence au cours de ses trente-deux premières sessions sera censé avoir ratifié cette convention telle qu'elle a été modifiée par la présente convention.

### *Article 3*

Deux exemplaires de la présente convention seront signés par le Président de la Conférence et par le Directeur général du Bureau international du Travail. L'un de ces exemplaires sera déposé aux archives du Bureau international du Travail, l'autre, entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies pour enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de la présente convention à chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail.

### *Article 4*

1. Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail.

2. La présente convention entrera en vigueur à la date où les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été reçues par le Directeur général.

3. Dès la date d'entrée en vigueur de la présente convention ainsi que dès la réception subséquente de nouvelles ratifications de la présente convention, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail et au Secrétaire général des Nations Unies.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention reconnaît que les dispositions de la clause modifiée énoncée à l'article 1 ci-dessus remplacent, dès l'entrée en vigueur initiale du présent instrument, l'obligation faite au Conseil d'administration, aux termes des conventions adoptées par la Conférence à ses trente-deux premières sessions, de présenter à celle-ci, à des intervalles fixés par lesdites conventions, un rapport sur l'application de chacune d'entre elles et d'examiner en même temps s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

#### *Article 5*

Nonobstant toute disposition figurant dans une des conventions adoptées par la Conférence au cours de ses trente-deux premières sessions, la ratification de la présente convention par un Membre n'entraînera pas de plein droit la dénonciation d'une quelconque desdites conventions, et l'entrée en vigueur de la présente convention n'aura pas pour effet de fermer aucune desdites conventions à de nouvelles ratifications.

#### *Article 6*

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

#### *Article 7*

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

# Recommandation non encore classifiée

Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 .....	1105
--	------

## Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Statut	Adoption
Instrument à jour	Genève, 104 <sup>e</sup> session CIT (12 juin 2015)

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<sup>er</sup> juin 2015, en sa 104<sup>e</sup> session;

Reconnaissant que, de par son ampleur, l'économie informelle, sous toutes ses formes, constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, à la protection sociale, à des conditions de travail décentes, au développement inclusif et à la primauté du droit, et qu'elle a un impact négatif sur l'essor des entreprises durables, les recettes publiques, le champ d'action de l'Etat, notamment pour ce qui est des politiques économiques, sociales et environnementales, ainsi que sur la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux;

Constatant que la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance;

Rappelant que c'est dans l'économie informelle que les déficits de travail décent – déni des droits au travail, insuffisance des possibilités d'emploi de qualité, protection sociale inadéquate et absence de dialogue social – sont les plus prononcés;

Constatant que l'informalité a des causes multiples qui relèvent notamment de questions de gouvernance et de questions structurelles, et que les politiques publiques peuvent accélérer le processus de transition vers l'économie formelle, dans un contexte de dialogue social;

Rappelant la Déclaration de Philadelphie, 1944, la Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008;

Réaffirmant la pertinence des huit conventions fondamentales de l'OIT, et des autres normes internationales du travail et instruments des Nations Unies pertinents énumérés dans l'annexe;

Rappelant la résolution et les conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 90<sup>e</sup> session (2002) et les autres résolutions et conclusions pertinentes énumérées dans l'annexe;

Affirmant que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle pour réaliser un développement inclusif et le travail décent pour tous;

Reconnaissant la nécessité pour les Membres de prendre d'urgence des mesures appropriées permettant la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en garantissant la préservation et l'amélioration de leurs moyens de subsistance durant la transition;

Reconnaissant que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important et actif pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 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 douzième jour de juin deux mille quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

## I. Objectifs et champ d'application

1. La présente recommandation vise à orienter les Membres pour:

- a) faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat;
- b) promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales;
- c) prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

2. Aux fins de la présente recommandation, les termes «économie informelle»:

- a) désignent toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles;
- b) ne désignent pas les activités illicites, en particulier la fourniture de services ou la production, la vente, la possession ou la consommation de biens interdites par la loi, y compris la production et le trafic illicites de stupéfiants, la fabrication et le trafic illicites d'armes à feu, la traite des personnes et le blanchiment d'argent, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes.

3. Aux fins de la présente recommandation, les unités économiques de l'économie informelle comprennent:

- a) les unités qui emploient de la main-d'œuvre;
- b) les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, soit seuls, soit avec le concours de travailleurs familiaux non rémunérés;
- c) les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire.

4. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, comprenant les entreprises, les entrepreneurs et les ménages, en particulier:

- a) aux personnes opérant dans l'économie informelle qui détiennent et administrent des unités économiques, y compris:
  - i) les travailleurs à leur propre compte;
  - ii) les employeurs;
  - iii) les membres des coopératives et des unités de l'économie sociale et solidaire;
- b) aux travailleurs familiaux non rémunérés, qu'ils travaillent dans des unités économiques de l'économie formelle ou de l'économie informelle;
- c) aux salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages;
- d) aux travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée.

5. Le travail informel peut être observé dans tous les secteurs de l'économie, tant dans les espaces publics que dans les espaces privés.

6. En donnant effet aux dispositions figurant dans les paragraphes 2 à 5 ci-dessus et compte tenu des diverses formes que l'économie informelle peut revêtir dans les Etats Membres, l'autorité compétente devrait identifier la nature et l'étendue de l'économie informelle telle que décrite dans la présente recommandation, ainsi que sa relation avec l'économie formelle. Pour ce faire, l'autorité compétente devrait avoir recours à des mécanismes tripartites auxquels participent pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.

## II. Principes directeurs

7. Lorsqu'ils conçoivent des stratégies cohérentes et intégrées visant à faciliter la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient prendre en compte les éléments suivants:

- a) la diversité des caractéristiques, des situations et des besoins des travailleurs et des unités économiques dans l'économie informelle et la nécessité d'y répondre par des approches spécifiques;
- b) la spécificité des situations, lois, politiques, pratiques et priorités nationales concernant la transition vers l'économie formelle;
- c) le fait que des stratégies multiples et diverses peuvent s'appliquer afin de faciliter la transition vers l'économie formelle;
- d) la nécessité d'assurer la cohérence et la coordination au sein d'un vaste ensemble de politiques visant à faciliter la transition vers l'économie formelle;
- e) la promotion et la protection effectives des droits humains de tous ceux qui opèrent dans l'économie informelle;
- f) la réalisation du travail décent pour tous par le respect, dans la législation et la pratique, des principes et droits fondamentaux au travail;
- g) les normes internationales du travail à jour qui donnent des orientations dans des domaines d'action spécifiques (voir l'annexe);
- h) la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination;
- i) la nécessité de prêter une attention spécifique aux personnes qui sont particulièrement exposées aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle, notamment les femmes, les jeunes, les migrants, les personnes âgées, les peuples indigènes et tribaux, les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ou le sida, les personnes handicapées, les travailleurs domestiques et les personnes vivant de l'agriculture vivrière;
- j) la préservation et le développement, lors de la transition vers l'économie formelle, du potentiel entrepreneurial, de la créativité, du dynamisme, des compétences et des capacités d'innovation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle;
- k) la nécessité d'une approche équilibrée combinant des mesures incitatives et correctives;
- l) la nécessité de prévenir et sanctionner le contournement ou la sortie délibérée de l'économie formelle visant à se soustraire à l'impôt et à la législation sociale et du travail.

## III. Cadres juridique et politique

8. Les Membres devraient dûment procéder à une évaluation et à un diagnostic des facteurs, des caractéristiques, des causes et des circonstances de l'informalité dans le contexte national pour aider à concevoir et mettre en œuvre une législation, des politiques et d'autres mesures visant à faciliter la transition vers l'économie formelle.

9. Les Membres devraient adopter une législation nationale ou d'autres mesures et réexaminer et appliquer la législation ou les mesures en place afin de s'assurer que toutes les catégories de travailleurs et d'unités économiques sont couvertes et protégées de manière appropriée.

10. Les Membres devraient s'assurer qu'un cadre de politiques intégrées est inclus dans les stratégies ou plans nationaux de développement ainsi que dans les stratégies nationales de réduction de la pauvreté et les budgets, afin de faciliter la transition vers l'économie formelle, en tenant compte, s'il y a lieu, du rôle des différents niveaux de gouvernement.

11. Ce cadre de politiques intégrées devrait porter sur:

- a) la promotion de stratégies de développement durable, d'éradication de la pauvreté et de croissance inclusive, et la création d'emplois décents dans l'économie formelle;
- b) l'établissement d'un cadre législatif et réglementaire approprié;
- c) la promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement;
- d) le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- e) l'organisation et la représentation des employeurs et des travailleurs pour promouvoir le dialogue social;
- f) la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail;

- g)* la promotion de l'entrepreneuriat, des microentreprises et des petites et moyennes entreprises, ainsi que d'autres formes de modèles d'entreprises et d'unités économiques, comme les coopératives et autres unités de l'économie sociale et solidaire;
- h)* l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ainsi qu'au développement des compétences;
- i)* l'accès aux services financiers, y compris au moyen d'un cadre réglementaire favorisant un secteur financier inclusif;
- j)* l'accès aux services aux entreprises;
- k)* l'accès aux marchés;
- l)* l'accès aux infrastructures et aux technologies;
- m)* la promotion de politiques sectorielles;
- n)* l'établissement, lorsqu'ils n'existent pas, de socles de protection sociale et l'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- o)* la promotion de stratégies de développement local en milieu rural et urbain, notamment l'accès réglementé aux espaces publics en vue de leur utilisation et l'accès réglementé aux ressources naturelles publiques aux fins de subsistance;
- p)* des politiques effectives de sécurité et de santé au travail;
- q)* des inspections du travail efficaces et effectives;
- r)* la sécurité du revenu, y compris des politiques de salaire minimum adéquatement conçues;
- s)* l'accès effectif à la justice;
- t)* des mécanismes de coopération internationale.

12. Lorsqu'ils formulent et mettent en œuvre un cadre de politiques intégrées, les Membres devraient assurer la coordination entre les différents niveaux de gouvernement et la coopération entre organes et autorités compétents, notamment les autorités fiscales, les institutions de sécurité sociale, les services d'inspection du travail, les autorités douanières, les instances chargées des questions migratoires et les services de l'emploi, compte tenu des situations nationales.

13. Les Membres devraient reconnaître l'importance de préserver les possibilités de sécuriser le revenu des travailleurs et des unités économiques dans la transition vers l'économie formelle, en offrant à ces travailleurs ou unités économiques les moyens d'obtenir la reconnaissance de leur propriété existante ainsi que les moyens de formaliser les droits de propriété et l'accès à la terre.

#### IV. Politiques de l'emploi

14. Lorsqu'ils poursuivent l'objectif de créer des emplois de qualité dans l'économie formelle, les Membres devraient élaborer et mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi conforme à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et faire de la promotion du plein emploi, décent, productif et librement choisi, un objectif central de leurs stratégies ou plans nationaux de développement et de croissance.

15. Les Membres devraient promouvoir la mise en œuvre, sur la base de consultations tripartites, d'un cadre global de politiques de l'emploi pouvant inclure les éléments suivants:

- a)* des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi qui soutiennent la demande globale, l'investissement productif et les transformations structurelles, promeuvent les entreprises durables, soutiennent la confiance des entreprises et remédient aux inégalités;
- b)* des politiques commerciales, industrielles, fiscales, sectorielles et relatives aux infrastructures propres à promouvoir l'emploi, à renforcer la productivité et à faciliter les processus de transformations structurelles;
- c)* des politiques de l'entreprise qui favorisent les entreprises durables et en particulier les conditions d'un environnement qui leur soit propice, compte tenu de la résolution et des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96<sup>e</sup> session (2007), y compris l'appui aux microentreprises et aux petites et moyennes entreprises et à l'entrepreneuriat, ainsi que des réglementations bien conçues, transparentes et bien diffusées pour faciliter la formalisation et la concurrence loyale;
- d)* des politiques et des institutions du marché du travail visant à aider les ménages à faible revenu à sortir de la pauvreté et à accéder à l'emploi librement choisi, telles que des politiques salariales adéquatement conçues et portant notamment sur les salaires minima, des programmes de protection



sociale, y compris les allocations monétaires, des programmes publics d'emploi et de garanties d'emploi, ainsi que des services de l'emploi qui atteignent davantage et mieux les personnes opérant dans l'économie informelle;

- e) des politiques sur les migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des besoins du marché du travail et promeuvent le travail décent et les droits des travailleurs migrants;
- f) des politiques d'éducation et de développement des compétences qui soutiennent l'éducation et la formation tout au long de la vie, répondent à l'évolution des besoins du marché du travail et aux nouvelles technologies et reconnaissent les compétences acquises notamment dans le cadre de systèmes d'apprentissage informels, élargissant ainsi les possibilités d'emploi formel;
- g) des mesures d'activation globales pour faciliter la transition de l'école à la vie active des jeunes, en particulier les jeunes défavorisés, tels que des programmes de garanties-jeunes pour accéder à la formation et à l'emploi productif continu;
- h) des mesures pour favoriser la transition du chômage ou de l'inactivité vers le travail, en particulier pour les chômeurs de longue durée, les femmes et autres groupes défavorisés;
- i) des systèmes d'information sur le marché du travail pertinents, accessibles et actualisés.

## V. Droits et protection sociale

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour parvenir au travail décent et pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail pour les personnes opérant dans l'économie informelle, 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.

17. Les Membres devraient:

- a) prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle;
- b) promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle.

18. Dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum qui tienne compte des besoins des travailleurs et considère les facteurs pertinents, notamment le coût de la vie et le niveau général des salaires dans le pays.

19. Lorsqu'ils établissent et maintiennent leurs socles nationaux de protection sociale au sein de leur système de protection sociale et favorisent la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins et à la situation des personnes opérant dans l'économie informelle et de leur famille.

20. Dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient étendre progressivement la couverture de l'assurance sociale aux personnes opérant dans l'économie informelle et, si nécessaire, adapter les procédures administratives, les prestations et les contributions en tenant compte de la capacité contributive de ces personnes.

21. Les Membres devraient encourager la prestation de services de garde d'enfants et d'aide à la personne qui soient de qualité et financièrement abordables, ainsi que l'accès à ces services, afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en matière d'entrepreneuriat et de possibilités d'emploi et de permettre la transition vers l'économie formelle.

## VI. Mesures incitatives, conformité et mise en application

22. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées, en combinant notamment des mesures préventives, l'application de la loi et des sanctions effectives, pour remédier à l'évasion fiscale, au non-paiement des contributions sociales et au contournement de la législation sociale et du travail et d'autres lois. Toutes les incitations devraient avoir pour objectif de faciliter la transition effective et en temps voulu de l'économie informelle vers l'économie formelle.

23. Les Membres devraient réduire, lorsqu'il y a lieu, les obstacles à la transition vers l'économie formelle et prendre des mesures pour promouvoir la bonne gouvernance et la lutte contre la corruption.

24. Les Membres devraient fournir des incitations et promouvoir les avantages qu'offre la transition effective vers l'économie formelle, y compris un accès amélioré aux services aux entreprises, au financement, aux infrastructures, aux marchés, aux technologies, aux programmes d'éducation et d'acquisition de compétences, ainsi qu'aux droits de propriété.

25. En ce qui concerne la formalisation des micro et petites unités économiques, les Membres devraient:

- a) entreprendre des réformes concernant la création d'entreprises en réduisant les coûts d'enregistrement et la longueur des procédures, et en améliorant l'accès aux services, par exemple au moyen des technologies de l'information et de la communication;
- b) réduire les coûts de mise en conformité en mettant en place des dispositifs simplifiés de calcul et de paiement de l'impôt et des contributions;
- c) faciliter l'accès aux marchés publics, conformément à la législation nationale, y compris la législation du travail, par exemple en adaptant les procédures et le volume des marchés, en dispensant des formations et des conseils sur la participation aux appels d'offres publics et en réservant des quotas à ces unités économiques;
- d) améliorer l'accès à des services financiers inclusifs, tels que le crédit et les actions, les services de paiement et d'assurance, l'épargne et les mécanismes de garantie, adaptés à la taille et aux besoins de ces unités économiques;
- e) améliorer l'accès à la formation à l'entrepreneuriat, au développement des compétences et à des services d'appui aux entreprises adaptés;
- f) améliorer l'accès à la sécurité sociale.

26. Les Membres devraient mettre en place des mécanismes appropriés ou réviser les mécanismes existants pour assurer l'application de la législation nationale, et notamment garantir la reconnaissance et le respect des relations de travail de manière à faciliter la transition vers l'économie formelle.

27. Les Membres devraient disposer d'un système d'inspection adéquat et approprié, étendre la couverture de l'inspection du travail à tous les lieux de travail dans l'économie informelle afin de protéger les travailleurs, et fournir des orientations aux organes chargés d'assurer l'application des lois, y compris sur la façon de traiter les conditions de travail dans l'économie informelle.

28. Les Membres devraient prendre des mesures assurant la mise à disposition effective d'informations, une assistance à la mise en conformité avec la législation applicable et le renforcement des capacités des acteurs concernés.

29. Les Membres devraient instituer des procédures efficaces et accessibles de plainte et de recours.

30. Les Membres devraient prévoir des mesures préventives et correctives appropriées pour faciliter la transition vers l'économie formelle et veiller à ce que les sanctions administratives, civiles ou pénales prévues par la législation nationale en cas de non-respect soient adéquates et strictement appliquées.

## **VII. Liberté d'association, dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs**

31. Les Membres devraient s'assurer que les personnes opérant dans l'économie informelle jouissent de la liberté d'association et du droit de négociation collective, y compris le droit de constituer les organisations, fédérations et confédérations de leur choix et de s'y affilier, sous réserve des statuts de l'organisation concernée.

32. Les Membres devraient créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle.

33. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient, s'il y a lieu, étendre aux travailleurs et aux unités économiques de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services.

34. Lorsqu'ils élaborent, mettent en œuvre et évaluent des politiques et des programmes concernant l'économie informelle, et notamment sa formalisation, les Membres devraient consulter les

organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et promouvoir la participation active de ces organisations qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.

35. Les Membres et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent solliciter l'assistance du Bureau international du Travail afin de renforcer les capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des personnes opérant dans l'économie informelle, à aider les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, en vue de faciliter la transition vers l'économie formelle.

### VIII. Collecte des données et suivi

36. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, régulièrement:

- a) chaque fois que possible et en tant que de besoin, collecter, analyser et diffuser des statistiques ventilées par sexe, âge, lieu de travail et autres critères socio-économiques spécifiques concernant l'ampleur et la composition de l'économie informelle, notamment le nombre des unités économiques informelles, des travailleurs qu'elles emploient et les secteurs où elles opèrent;
- b) suivre et évaluer les progrès accomplis vers la formalisation.

37. Lorsqu'ils formulent ou révisent les concepts, les définitions et la méthodologie utilisés pour produire des données, des statistiques et des indicateurs sur l'économie informelle, les Membres devraient prendre en considération les orientations pertinentes fournies par l'Organisation internationale du Travail, en particulier, selon qu'il convient, les Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, adoptées par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail en 2003, et leurs actualisations ultérieures.

### IX. Mise en œuvre

38. Les Membres devraient donner effet aux dispositions de la présente recommandation, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, par un ou plusieurs des moyens suivants, selon qu'il convient:

- a) la législation nationale;
- b) les conventions collectives;
- c) des politiques et des programmes;
- d) une coordination effective entre les organes gouvernementaux et les autres parties prenantes;
- e) le renforcement des capacités institutionnelles et la mobilisation des ressources;
- f) d'autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.

39. Les Membres devraient, selon qu'il convient, procéder à un réexamen régulier de l'effectivité des politiques et des mesures afin de faciliter la transition vers l'économie formelle, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.

40. Lorsqu'ils définissent, élaborent, mettent en œuvre et réexaminent périodiquement les mesures prises pour faciliter la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient tenir compte des orientations fournies par les instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies pertinents pour l'économie informelle énumérés dans l'annexe.

41. Aucune disposition de la présente recommandation ne doit être interprétée comme réduisant la protection accordée par d'autres instruments de l'Organisation internationale du Travail aux personnes opérant dans l'économie informelle.

42. L'annexe peut être révisée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Toute annexe ainsi révisée, une fois adoptée par le Conseil d'administration, remplacera l'annexe précédente et sera communiquée aux Membres de l'Organisation internationale du Travail.

**ANNEXE**

Instruments de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies pertinents pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

**Instruments de l'Organisation internationale du Travail***Conventions fondamentales*

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930
- 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° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

*Conventions de gouvernance*

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

*Autres instruments*Liberté syndicale, négociation collective  
et relations professionnelles

- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

## Egalité de chances et de traitement

- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

## Politique et promotion de l'emploi

- Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

## Orientation et formation professionnelles

- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

## Salaires

- Convention (n° 94) et recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

## Sécurité et santé au travail

- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

## Sécurité sociale

- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

## Protection de la maternité

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

## Travailleurs migrants

- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

## VIH et sida

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

## Peuples indigènes et tribaux

- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

## Catégories particulières de travailleurs

- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
- Convention (n° 189) et recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

## Résolutions de la Conférence internationale du Travail

- Résolution et conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96<sup>e</sup> session (2007)
- Résolution et conclusions concernant la crise de l'emploi des jeunes, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 101<sup>e</sup> session (2012)
- Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 103<sup>e</sup> session (2014)

**Instruments des Nations Unies**

- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990

# Sources d'informations complémentaires du BIT sur Internet

- Organisation internationale du travail (OIT): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Département de normes internationales du travail: [www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)
- NORMLEX ([www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex)): base de données de l'OIT qui réunit des informations sur les normes internationales du travail (telles que des informations sur les ratifications, les obligations de faire rapport, les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, etc.) ainsi que sur les législations nationales du travail et de la sécurité sociale.

# Annexe

Classification des normes internationales du travail par objectif stratégique (les instruments mis à l'écart sont entre crochets et en italiques)<sup>1</sup>

## **1. Principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) (et instruments connexes)**

### **1.1 Liberté syndicale et négociation collective**

Conventions fondamentales

- 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

Autres instruments sur la liberté syndicale et la négociation collective

- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- Convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947
- Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

### **1.2 Travail forcé**

Conventions fondamentales (et recommandations liées)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

### **1.3 Travail des enfants**

Conventions fondamentales (et recommandations liées)

- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

---

1. Publié comme annexe du document GB.310/LILS/3/1 (mars 2011).

### Protection des enfants et des adolescents

- Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919
- Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- Convention (n° 10) sur l'âge minimum (agriculture), 1921
- Recommandation (n° 14) sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921
- Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- Recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932
- Convention (n° 59) (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937
- Recommandation (n° 52) sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937
- Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946
- Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946
- Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946
- Convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
- Recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946
- Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948
- Convention (n° 123) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
- Recommandation (n° 124) sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965
- Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965
- Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965
- [*Convention (n° 15) sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921*]
- [*Convention (n° 60) (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937*]

## 1.4 Égalité de chances et de traitement

### Conventions fondamentales (et recommandations liées)

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

### Travailleurs ayant des responsabilités familiales

- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

## 2. Emploi

### 2.1 Politique de l'emploi

#### Convention de gouvernance (et recommandations liées)

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984



### Autres instruments sur la politique de l'emploi

- Convention (n° 2) sur le chômage, 1919
- Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944
- Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948
- Recommandation (n° 83) sur le service de l'emploi, 1948
- Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949
- Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955
- Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- [*Convention (n° 34) sur les bureaux de placement payants, 1933*]

## 2.2 Compétences

- Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970
- Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
- Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

## 2.3 Sécurité de l'emploi

- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982

## 3. Protection sociale

### 3A. Protection sociale (sécurité sociale)

#### 3A.1 Normes d'ensemble

- Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921
- Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944
- Recommandation (n° 68) sur la sécurité sociale (forces armées), 1944
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

#### 3A.2 Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale

##### Soins médicaux et indemnités de maladie

- Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927
- Convention (n° 25) sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927
- Recommandation (n° 29) sur l'assurance-maladie, 1927

- Recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944
  - Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
  - Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants
- Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
  - Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
  - [*Convention (n° 35) sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933*]
  - [*Convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933*]
  - [*Convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933*]
  - [*Convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933*]
  - [*Convention (n° 39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933*]
  - [*Convention (n° 40) sur l'assurance-décès (agriculture), 1933*]
- Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
  - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
  - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925
  - Recommandation (n° 22) sur la réparation des accidents du travail (indemnités), 1925
  - Recommandation (n° 23) sur la réparation des accidents du travail (juridiction), 1925
  - Recommandation (n° 24) sur les maladies professionnelles, 1925
  - Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934
  - Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]
  - Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Prestations de chômage
- Recommandation (n° 44) du chômage, 1934
  - Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
  - Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
  - [*Convention (n° 44) du chômage, 1934*]
- 3A.3 Sécurité sociale des travailleurs migrants*
- Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
  - Recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
  - Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
  - Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
  - Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983
  - [*Convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935*]

### **3B. Protection sociale (protection des travailleurs)**

#### *3B.1 Sécurité et santé au travail*

##### Dispositions générales

- Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929
- Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

##### Protection contre des risques spécifiques

- Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919
- Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919
- Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919
- Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921
- Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963
- Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963
- Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967
- Convention (n° 136) sur le benzène, 1971
- Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971
- Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990

##### Protection dans des branches particulières d'activité

- Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935
- Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937
- Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

### *3B.2 Salaires*

- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

### *3B.3 Temps de travail*

#### Durée du travail et congés payés

- Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- Convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930
- Convention (n° 47) des quarante heures, 1935
- Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936
- Recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936
- Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952
- Recommandation (n° 93) sur les congés payés (agriculture), 1952
- Recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954
- Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970
- Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
- Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994

- [*Convention (n° 43) des verreries à vitres, 1934*]
- [*Convention (n° 49) de réduction de la durée du travail (verreries à bouteilles), 1935*]
- [*Convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939*]

#### Travail de nuit

- Recommandation (n° 13) sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921
- 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), 1948
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990
- [*Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919*]
- [*Convention (n° 20) sur le travail de nuit (boulangeries), 1925*]
- [*Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934*]

#### 3B.4 Protection de la maternité

- Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919
- Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000

#### 3B.5 Politique sociale

- Convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

## 4. Dialogue social

### 4.1 Consultations tripartites

Convention de gouvernance (et recommandation liée)

- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

### 4.2 Administration et inspection du travail

Conventions de gouvernance sur l'inspection du travail (et instruments liés)

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Autres instruments sur l'inspection du travail

- Recommandation (n° 20) sur l'inspection du travail, 1923
- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
- Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947

## Administration du travail

- Convention (n° 63) concernant les statistiques des salaires et des heures de travail, 1938
- Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
- Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985
- Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985

**4.3 Relations professionnelles**

- Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951
- Recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951
- Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952
- Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960
- Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967
- Recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967

**Instruments recouvrant plusieurs objectifs stratégiques (les objectifs stratégiques connexes sont entre parenthèses)<sup>2</sup>****A. Peuples indigènes et tribaux**

(1. PDFT; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale;

3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)

- Convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957
- Recommandation (n° 104) relative aux populations autochtones et tribales, 1957
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- [*Convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936*]
- [*Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939*]
- [*Convention (n° 65) sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939*]
- [*Convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947*]
- [*Convention (n° 104) sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955*]

**B. Travailleurs migrants**

(1. PDFT; 2. Emploi; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
- [*Convention (n° 21) sur l'inspection des émigrants, 1926*]

2. Les objectifs stratégiques pertinents sont mentionnés comme référence. Aucune classification spécifique n'est proposée pour l'instant pour ces instruments.

### C. Le VIH et le sida

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 (1. PDFT; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)

### D. Territoires non métropolitains

- Convention (n° 83) sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947 (1. PDFT; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

### E. Gens de mer

#### Convention consolidée

- Convention du travail maritime (MLC, 2006) (1. PDFT; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)

#### Dispositions générales (1. PDFT; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)

- \* Recommandation (n° 9) sur les statuts nationaux des marins, 1920
- \* Recommandation (n° 107) sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958
- \* Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
- \* Protocole de 1996 relatif à la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976
- \* Recommandation (n° 155) sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976
- Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958
- Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

#### Protection des enfants et des adolescents (1. PDFT)

- \* Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920
- \* Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
- \* Convention (n° 58) (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936
- \* Recommandation (n° 153) sur la protection des jeunes marins, 1976

#### Compétences (2. Emploi)

- \* Recommandation (n° 77) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1946
- \* Recommandation (n° 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970

#### Accès à l'emploi (2. Emploi)

- \* Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920
- \* Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936
- \* Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946
- \* Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946
- \* Recommandation (n° 139) sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970
- \* Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996
- \* Recommandation (n° 186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996

\* = Révisée par la convention du travail maritime (MLC, 2006).

## Conditions générales d'emploi

## (3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

- \* Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926
- \* Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926
- \* Convention (n° 54) des congés payés des marins, 1936
- \* Convention (n° 57) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- \* Recommandation (n° 49) sur la durée du travail à bord et les effectifs, 1936
- \* Convention (n° 72) des congés payés des marins, 1946
- \* Convention (n° 76) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs, 1946
- \* Convention (n° 93) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1949
- \* Convention (n° 109) sur les salaires, la durée du travail à bord et les effectifs (révisée), 1958
- \* Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976
- \* Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987
- \* Recommandation (n° 174) sur le rapatriement des marins, 1987
- \* Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996
- \* Recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée), 1996
- [\* *Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949*]

## Sécurité, santé et bien-être au travail

## (3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

- \* Recommandation (n° 48) sur les conditions de séjour des marins dans les ports, 1936
- \* Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946
- \* Recommandation (n° 78) concernant la fourniture d'articles de literie, d'ustensiles de table et d'articles divers (équipages de navires), 1946
- \* Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946
- \* Recommandation (n° 76) sur la fourniture de soins médicaux aux personnes à la charge des gens de mer, 1946
- \* Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946
- \* Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949
- \* Recommandation (n° 105) sur les pharmacies à bord, 1958
- \* Recommandation (n° 106) sur les consultations médicales en mer, 1958
- \* Recommandation (n° 108) sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958
- \* Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970
- \* Recommandation (n° 140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970
- \* Recommandation (n° 141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970
- \* Recommandation (n° 142) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- \* Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970
- \* Recommandation (n° 138) sur le bien-être des gens de mer, 1970
- \* Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987
- \* Recommandation (n° 173) sur le bien-être des gens de mer, 1987
- \* Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987

\* = Révisée par la convention du travail maritime (MLC, 2006).



### Sécurité de l'emploi (2. Emploi)

- \* Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976
- \* Recommandation (n° 154) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976

### Sécurité sociale (3A. Protection sociale – sécurité sociale)

- \* Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (nauffrage), 1920
- \* Recommandation (n° 10) sur l'assurance-chômage (marins), 1920
- \* Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936
- \* Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936
- \* Convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946
- Convention (n° 71) sur les pensions des gens de mer, 1946
- \* Recommandation (n° 75) sur les accords en matière de sécurité sociale des gens de mer, 1946
- \* Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987

### Inspection du travail (4. Dialogue social)

- \* Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996
- \* Recommandation (n° 185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

## F. Travail dans les ports

### (2. Emploi; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

- Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929
- Convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932
- Recommandation (n° 40) sur la protection des dockers contre les accidents (réciprocité), 1932
- Convention (n° 137) sur le travail dans les ports, 1973
- Recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973
- Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- [*Convention (n° 28) sur la protection des dockers contre les accidents, 1929*]

## G. Pêcheurs

### Instruments consolidés

- Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 (1. PDF/T; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)
- Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007 (1. PDF/T; 2. Emploi; 3A. Protection sociale – sécurité sociale; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)

## Autres instruments concernant les pêcheurs

(1. PDFT; 2. Emploi; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)

- \*\* Convention (n° 112) sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959
- \*\* Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959
- \*\* Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959
- Convention (n° 125) sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966
- \*\* Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966
- Recommandation (n° 126) sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966

**H. Catégories particulières de travailleurs**

- Recommandation (n° 8) sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920 (3B. Protection sociale – protection des travailleurs)
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958 (1. PDFT; 2. Emploi; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)
- Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958 (1. PDFT; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs; 4. Dialogue social)
- Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958 (1. PDFT; 2. Emploi; 3. Protection sociale; 4. Dialogue social)
- Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968 (2. Emploi; 3. Protection sociale; 4. Dialogue social)
- Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977 (3B. Protection sociale – protection des travailleurs)
- Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977 (2. Emploi; 3. Protection sociale; 4. Dialogue social)
- Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980 (1. PDFT; 2. Emploi; 3. Protection sociale)
- Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 (1. PDFT; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)
- Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 (1. PDFT; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996 (1. PDFT; 2. Emploi; 3B. Protection sociale – protection des travailleurs)
- Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996 (1. PDFT; 3. Protection sociale)

\*\* = Révisée par la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

# Index par instruments et par numéro

## Conventions

1	Convention sur la durée du travail (industrie), 1919 .....	<a href="#">351</a>
2	Convention sur le chômage, 1919 .....	<a href="#">246</a>
3	Convention sur la protection de la maternité, 1919 .....	<a href="#">729</a>
6	Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919 .....	<a href="#">102</a>
11	Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921 .....	<a href="#">29</a>
12	Convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 .....	<a href="#">674</a>
13	Convention sur la céruse (peinture), 1921 .....	<a href="#">491</a>
14	Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 .....	<a href="#">335</a>
19	Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 .....	<a href="#">718</a>
26	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 .....	<a href="#">324</a>
27	Convention sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 .....	<a href="#">996</a>
29	Convention sur le travail forcé, 1930 .....	<a href="#">57</a>
30	Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 .....	<a href="#">356</a>
45	Convention des travaux souterrains (femmes), 1935 .....	<a href="#">563</a>
47	Convention des quarante heures, 1935 .....	<a href="#">359</a>
71	Convention sur les pensions des gens de mer, 1946 .....	<a href="#">912</a>
77	Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 .....	<a href="#">85</a>
78	Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 .....	<a href="#">89</a>
79	Convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 .....	<a href="#">104</a>
80	Convention portant révision des articles finals, 1946 .....	<a href="#">1097</a>
81	Convention sur l'inspection du travail, 1947 .....	<a href="#">141</a>
82	Convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947 .....	<a href="#">746</a>
83	Convention sur les normes du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	<a href="#">1090</a>
84	Convention sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947 .....	<a href="#">29</a>
85	Convention sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947 .....	<a href="#">181</a>
87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 .....	<a href="#">17</a>
88	Convention sur le service de l'emploi, 1948 .....	<a href="#">247</a>
89	Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 .....	<a href="#">383</a>
90	Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948 .....	<a href="#">110</a>
94	Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 .....	<a href="#">303</a>
95	Convention sur la protection du salaire, 1949 .....	<a href="#">307</a>
96	Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949 .....	<a href="#">255</a>
97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 .....	<a href="#">757</a>
99	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951 .....	<a href="#">328</a>
100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 .....	<a href="#">117</a>
102	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 .....	<a href="#">567</a>
105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 .....	<a href="#">62</a>
106	Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .....	<a href="#">337</a>
110	Convention sur les plantations, 1958 .....	<a href="#">1017</a>
111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 .....	<a href="#">120</a>
113	Convention sur l'examen médical des pêcheurs, 1959 .....	<a href="#">957</a>
114	Convention sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959 .....	<a href="#">958</a>

115	Convention sur la protection contre les radiations, 1960	440
116	Convention portant révision des articles finals, 1961	1100
117	Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	741
118	Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962	688
119	Convention sur la protection des machines, 1963	493
120	Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	513
121	Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	658
122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	187
124	Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	92
125	Convention sur les brevets de capacité des pêcheurs, 1966	961
126	Convention sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966	947
127	Convention sur le poids maximum, 1967	499
128	Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	638
129	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	154
130	Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	612
131	Convention sur la fixation des salaires minima, 1970	313
132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970	360
135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	32
136	Convention sur le benzène, 1971	504
137	Convention sur le travail dans les ports, 1973	989
138	Convention sur l'âge minimum, 1973	71
139	Convention sur le cancer professionnel, 1974	446
140	Convention sur le congé-éducation payé, 1974	269
141	Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	21
142	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	271
143	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	778
144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	135
148	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	451
149	Convention sur le personnel infirmier, 1977	1047
150	Convention sur l'administration du travail, 1978	168
151	Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	37
152	Convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	975
153	Convention sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	366
154	Convention sur la négociation collective, 1981	41
155	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	389
156	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	124
157	Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982	692
158	Convention sur le licenciement, 1982	291
159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	208
160	Convention sur les statistiques du travail, 1985	175
161	Convention sur les services de santé au travail, 1985	403
162	Convention sur l'amiante, 1986	458
167	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	525
168	Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	675
169	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	999
170	Convention sur les produits chimiques, 1990	471
171	Convention sur le travail de nuit, 1990	374

172	Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	1063
173	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	317
174	Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	484
175	Convention sur le travail à temps partiel, 1994	341
176	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	541
177	Convention sur le travail à domicile, 1996	1068
181	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997	223
182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	79
183	Convention sur la protection de la maternité, 2000	723
184	Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	553
185	Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	895
	Convention du travail maritime, 2006	813
187	Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	413
188	Convention sur le travail dans la pêche, 2007	917
189	Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	1074

### Protocoles

	Protocole de 1982 relatif à la convention (n° 110) sur les plantations, 1958	1033
	Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	381
	Protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	148
	Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	394
	Protocole de 2014 relatif à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	58

### Recommandations

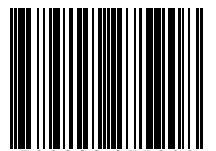
3	Recommandation sur la prévention du charbon, 1919	510
4	Recommandation sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919	511
6	Recommandation sur le phosphore blanc, 1919	512
8	Recommandation sur la durée du travail (navigation intérieure), 1920	1093
13	Recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921	385
14	Recommandation sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921	114
17	Recommandation sur les assurances sociales (agriculture), 1921	609
19	Recommandation sur les statistiques des migrations, 1922	797
20	Recommandation sur l'inspection du travail, 1923	163
25	Recommandation sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	719
30	Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	326
31	Recommandation sur la prévention des accidents du travail, 1929	435
35	Recommandation sur la contrainte indirecte au travail, 1930	63
41	Recommandation sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	99
52	Recommandation sur l'âge minimum (entreprises familiales), 1937	101
67	Recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944	591
68	Recommandation sur la sécurité sociale (forces armées), 1944	610
69	Recommandation sur les soins médicaux, 1944	627
71	Recommandation sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944	258
79	Recommandation sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946	94
80	Recommandation sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	107

81	Recommandation sur l'inspection du travail, 1947	151
82	Recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947	153
83	Recommandation sur le service de l'emploi, 1948	251
84	Recommandation sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	306
85	Recommandation sur la protection du salaire, 1949	311
86	Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	766
89	Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	330
90	Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951	118
91	Recommandation sur les conventions collectives, 1951	45
92	Recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951	48
94	Recommandation concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952	49
97	Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953	420
98	Recommandation sur les congés payés, 1954	363
99	Recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955	216
100	Recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955	788
102	Recommandation sur les services sociaux, 1956	424
103	Recommandation sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	340
104	Recommandation relative aux populations autochtones et tribales, 1957	1008
110	Recommandation sur les plantations, 1958	1035
111	Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	122
113	Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960	47
114	Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960	443
115	Recommandation sur le logement des travailleurs, 1961	733
116	Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962	347
118	Recommandation sur la protection des machines, 1963	497
120	Recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	516
121	Recommandation sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	672
122	Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964	189
125	Recommandation sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965	97
126	Recommandation sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966	965
128	Recommandation sur le poids maximum, 1967	501
129	Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967	50
130	Recommandation sur l'examen des réclamations, 1967	52
131	Recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	655
132	Recommandation relative aux fermiers et métayers, 1968	1042
133	Recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	161
134	Recommandation concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	625
135	Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970	315
136	Recommandation sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970	279
143	Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971	34
144	Recommandation sur le benzène, 1971	507
145	Recommandation sur le travail dans les ports, 1973	991
146	Recommandation sur l'âge minimum, 1973	76
147	Recommandation sur le cancer professionnel, 1974	448
148	Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974	286
149	Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	24
151	Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975	783

152	Recommandation sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976	137
156	Recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	455
157	Recommandation sur le personnel infirmier, 1977	1050
158	Recommandation sur l'administration du travail, 1978	171
159	Recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	40
160	Recommandation sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	986
161	Recommandation sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	370
162	Recommandation sur les travailleurs âgés, 1980	1085
163	Recommandation sur la négociation collective, 1981	43
164	Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	397
165	Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	127
166	Recommandation sur le licenciement, 1982	295
167	Recommandation sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983	700
168	Recommandation) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	210
169	Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	199
170	Recommandation sur les statistiques du travail, 1985	178
171	Recommandation sur les services de santé au travail, 1985	406
172	Recommandation sur l'amiante, 1986	464
175	Recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	535
176	Recommandation sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	684
177	Recommandation sur les produits chimiques, 1990	478
178	Recommandation sur le travail de nuit, 1990	377
179	Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	1066
180	Recommandation sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	321
181	Recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	490
182	Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994	344
183	Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	547
184	Recommandation sur le travail à domicile, 1996	1070
188	Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997	227
189	Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998	229
190	Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999	81
191	Recommandation sur la protection de la maternité, 2000	727
192	Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	559
193	Recommandation sur la promotion des coopératives, 2002	236
194	Recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002	430
195	Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004	273
197	Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	416
198	Recommandation sur la relation de travail, 2006	242
199	Recommandation sur le travail dans la pêche, 2007	940
200	Recommandation sur le VIH et le sida, 2010	801
201	Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	1080
202	Recommandation sur les socles de protection sociale, 2012	604
203	Recommandation sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014	64
204	Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015	1105



ISBN 978-92-2-227590-8



9 789222 275908