

8688

## RAPPORT

du

**Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale  
sur la 46<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail**

et

**message sur la ratification d'un instrument d'amendement à la  
constitution de l'organisation internationale du travail**

(Du 1<sup>er</sup> mars 1963)

---

Monsieur le Président et Messieurs,

Nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport sur la 46<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail auquel est joint un projet d'arrêté fédéral concernant la ratification d'un instrument d'amendement à la constitution de l'organisation internationale du travail (O. I. T.).

### I. Travaux et décisions de la conférence

1. La conférence générale de l'O. I. T. a tenu sa 46<sup>e</sup> session du 6 au 28 juin 1962 à Genève. A son ordre du jour figuraient les questions suivantes:

- 1<sup>o</sup> Rapport du directeur général;
- 2<sup>o</sup> Questions financières et budgétaires;
- 3<sup>o</sup> Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
- 4<sup>o</sup> La formation professionnelle (deuxième discussion);
- 5<sup>o</sup> Egalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale (deuxième discussion);
- 6<sup>o</sup> L'interdiction de la vente, de la location et de l'utilisation de machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés;

- 7° La cessation de la relation de travail (licenciement et mise à pied);
- 8° Proposition pour augmenter le nombre des membres du conseil d'administration du bureau international du travail;
- 9° La durée du travail (pour discussion supplémentaire en vue de la soumission d'un instrument satisfaisant pour un vote final);
- 10° Revision de la convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, par élimination des dispositions qui en limitent l'application aux territoires non métropolitains.

2. La délégation tripartite suisse comprenait les personnes suivantes:

*Représentants du gouvernement:* MM. Max Holzer, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, et Arnold Saxer, directeur, proposé aux accords en matière d'assurances sociales;

*Représentant des employeurs:* M. Charles Kuntschen de l'union centrale des associations patronales suisses;

*Représentant des travailleurs:* M. Jean Möri de l'union syndicale suisse. Quelques conseillers techniques, dans les trois groupes, accompagnaient les délégués prénommés.

L'O.I.T. compte actuellement 104 Etats membres de tous les continents. 92 d'entre eux, dont 27 d'Afrique, étaient représentés à la conférence de 1962. Le nombre des délégués et conseillers techniques dépassait le millier.

Pour la première fois, la conférence s'est trouvée en présence de trois candidatures à la présidence, celles de l'Irlande, de la République malgache et de la Pologne. Après deux tours de scrutin, c'est M. John Lynch, ministre de l'industrie et du commerce de l'Irlande, qui a été élu président de la conférence.

3. Sur les trois premières questions qui reviennent chaque année devant la conférence, nous dirons ce qui suit:

Le directeur général du bureau international du travail (B.I.T.) avait, lors de la conférence de 1962, consacré la première partie de son rapport à une étude très instructive des aspects sociaux de l'âge. La conférence a donc centré son débat de politique sociale sur les problèmes que doivent résoudre les personnes âgées vers la fin de leur carrière professionnelle ou une fois prise leur retraite. Comme l'année précédente, plus de deux cents orateurs ont participé à cette vaste discussion. La deuxième partie du rapport passait en revue les activités de l'O.I.T. pendant l'année 1961.

Le budget de l'O.I.T. pour 1963, tel que l'a adopté la conférence, s'élève à 14 006 834 dollars (11 115 438 pour 1962). Le taux de la contribution suisse a été fixé à 1,29 pour cent (1,30 en 1962), ce qui représente un montant de 180 688 dollars (144 086 en 1962). L'augmentation du budget

pour 1963 par rapport à celui pour 1962 résulte en partie de l'accroissement du nombre des Etats membres de l'O.I.T. Depuis 1960, ce nombre s'est accru de 25 pour cent.

Le contrôle de l'application des conventions et recommandations dans les différents Etats membres constitue chaque année une des tâches importantes de la conférence. Elle doit en effet examiner en droit et, autant que possible, en fait, dans quelle mesure ces Etats satisfont à leurs obligations au titre des dispositions de la constitution de l'O.I.T. et des conventions. Son rôle n'est cependant pas de s'ériger en une sorte de tribunal. La conférence doit au contraire s'efforcer d'aider les gouvernements à surmonter les difficultés qu'ils peuvent éprouver à s'acquitter des obligations qu'ils ont contractées en vertu de la constitution et des conventions. C'est là une œuvre éducatrice qui s'est révélée l'un des aspects les plus utiles des travaux de la conférence sur ce point.

En 1962, la conférence a en outre voué une attention particulière à l'application des conventions et recommandations de l'O.I.T. relatives au travail forcé.

4. Deux nouvelles conventions et deux recommandations ont été adoptées par la conférence de 1962, ce qui porte à 118 le nombre des conventions et à 117 celui des recommandations internationales du travail adoptées par la conférence de 1919 à nos jours.

La deuxième discussion qui a eu lieu sur la question de la formation professionnelle (point 4 de l'ordre du jour) s'est terminée par le vote sur une recommandation (320 voix contre 0 et 1 abstention). Nous y reviendrons au chapitre V.

La conférence a également accepté, à la suite d'une seconde discussion, une convention sur l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale (point 5). Cet instrument, qui a recueilli 259 voix contre 1, avec 50 abstentions, est commenté au chapitre III. Une recommandation allant encore au-delà de ce que prévoit la convention et proposée comme complément n'a pas atteint le quorum requis dans la votation finale et n'a donc pas été adoptée par la conférence. En corrélation avec cette question, la conférence a adopté, à nouveau et à l'unanimité, une résolution aux termes de laquelle un pressant appel est adressé à tous les Etats membres, afin qu'ils ratifient la convention (n° 102) concernant la norme minimum de la sécurité sociale, 1952. Dans notre rapport sur la 35<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail (FF 1953, III, 1021), nous avons exposé, d'une manière très détaillée, l'attitude de la Suisse face à cette convention. Nous y révérons les raisons qui, en l'état de notre législation sur les assurances sociales, s'opposent à une ratification. Ces motifs subsistent pour l'essentiel encore aujourd'hui, bien que notre régime de sécurité sociale ait été complété, dans l'intervalle, par l'institution de l'assurance-invalidité.

Cependant, si la 6<sup>e</sup> révision de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants, qui fait actuellement l'objet de discussions, devait apporter une augmentation substantielle des rentes de l'assurance-vieillesse et survivants et d'une manière automatique aussi de celles de l'assurance-invalidité, les conditions permettant la ratification de la convention sur la norme minimum seraient vraisemblablement réalisées.

Les questions 6 et 7 de l'ordre du jour ont fait l'objet d'une première discussion. Il est à prévoir que la conférence de 1963 adoptera une convention complétée par une recommandation visant à interdire la vente, la location et l'utilisation de machines dépourvues de dispositifs de protection appropriés (point 6). Sur la question de la cessation de la relation de travail (point 7), il existe un projet de recommandation qui sera soumis à la conférence à sa prochaine session annuelle. Nous reviendrons sur ces deux points dans notre rapport sur la 47<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail.

La proposition d'augmenter de 40 à 48 le nombre des membres du conseil d'administration du B. I. T. (point 8) entraînait une modification de la constitution de l'O. I. T. Cette question a fait l'objet d'une simple discussion, au terme de laquelle l'instrument d'amendement à la constitution a été adopté par 309 voix, sans opposition et avec 1 abstention. Nous exprimerons plus bas notre opinion à ce sujet (chapitre VI).

La question de la durée du travail (point 9) revenait pour la troisième fois devant la conférence pour un vote final sur une recommandation qui n'avait pas été adoptée l'année précédente, le quorum n'ayant pas été atteint (cf. notre rapport sur la 45<sup>e</sup> session, FF 1962, I, 1414). La conférence n'a pas procédé à une nouvelle discussion générale. Elle a pris pour base de ses travaux le texte de la recommandation qui lui avait été soumis à sa session antérieure. Au terme de cette discussion supplémentaire, la conférence de 1962 a adopté par 255 voix contre 22, et 46 abstentions, la recommandation sur la réduction de la durée du travail. Nous en donnerons des détails au chapitre IV.

Sur le point 10 de l'ordre du jour, la conférence a voté par 294 voix sans opposition, avec 15 abstentions, la convention sur les objectifs et normes de base de la politique sociale dont nous dirons quelques mots plus loin (chapitre II).

Cette année, comme les précédentes, la conférence a adopté une série de résolutions portant sur des questions qui n'étaient pas inscrites à l'ordre du jour de la session. Ces résolutions traitent des sujets ci-après : les activités de l'O. I. T. dans les domaines de l'éducation ouvrière et de la sécurité sociale; l'activité de l'O. I. T. pour contribuer à l'élimination des conséquences défavorables du colonialisme dans le domaine des conditions de travail et du niveau de vie des travailleurs; l'intensification de la recherche dans le domaine du travail; les droits et la liberté des membres du conseil d'adminis-

tration du B. I. T. d'exercer leurs fonctions; la pleine participation des Etats membres aux travaux de l'O. I. T.; les petites industries dans les pays en voie de développement; la décennie des Nations Unies pour le développement; le développement de bonnes relations professionnelles, en particulier dans les pays en voie de développement; la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

## **II. Convention (n° 117) concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale**

### **1. But et contenu de la convention**

Ce nouvel instrument est un texte modifié de la convention (n° 82) de 1947 sur la politique sociale dans les territoires non métropolitains qui ne s'applique qu'aux territoires dépendants. Afin de donner aux pays ayant accédé à l'indépendance la possibilité d'appliquer ou de continuer à appliquer les normes prévues par la convention originale, il a été nécessaire d'en éliminer toutes les dispositions qui en limitaient l'application aux seuls territoires non métropolitains. Le texte révisé de la convention n° 82 est maintenant ouvert à la ratification des Etats d'Afrique avant tout, qui sont récemment parvenus à l'indépendance et dont les autorités assument désormais directement les obligations qui découlent de la ratification de conventions internationales du travail.

Le nouvel instrument a repris de l'ancien toutes les dispositions fondamentales en y introduisant les adaptations nécessaires. D'autres dispositions portent sur l'amélioration des niveaux de vie, la rémunération, la suppression des pratiques discriminatoires, l'éducation et la formation professionnelle.

### **2. Attitude à l'égard de la convention**

La convention de 1947 sur la politique sociale dans les territoires non métropolitains n'a été ratifiée que par quatre pays pour certains de leurs territoires dépendants, à savoir par la Belgique en 1955, par la France en 1954, par la Nouvelle-Zélande en 1954, et par le Royaume-Uni en 1950. Elle n'est en vigueur que depuis 1955.

La nouvelle convention contient, comme l'ancienne, des normes minima dont l'application progressive a pour but d'améliorer les conditions économiques et sociales des populations. Elle n'intéresse pas directement notre pays et il n'est pas question pour nous de la ratifier.

### III. Convention (n° 118) concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale

#### 1. But et contenu de la convention

La première tentative de régler la question de l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux pour l'ensemble des branches de la sécurité sociale a été faite en 1952 par l'adoption de la convention (n° 102) relative à la norme minimum de la sécurité sociale. Certes, la conférence se rendait compte que les dispositions prévues à cet effet dans la convention (chapitre XII) étaient incomplètes et insuffisantes. C'est pourquoi elle adressait simultanément au conseil d'administration une résolution qui lui demandait de considérer toutes les mesures propres à favoriser la création d'un instrument international particulier réglant, en matière de sécurité sociale, la situation des étrangers et des travailleurs migrants. La nouvelle convention, relative à l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, est la matérialisation de ce vœu; elle prévoit pour l'essentiel, ce qui suit :

Conformément au principe fondamental énoncé à l'article 3, chaque membre s'engage par la ratification de la convention à accorder, sur son territoire, aux ressortissants des autres membres pour lesquels ladite convention est également en vigueur l'égalité complète de traitement avec ses propres ressortissants. Cette égalité de traitement porte non seulement sur les conditions d'assujettissement mais aussi sur le droit aux prestations, et ceci dans toutes les branches de la sécurité sociale pour lesquelles le membre a accepté les obligations de la convention. Celle-ci prévoit, en effet, que la ratification peut être limitée à une ou plusieurs branches des assurances sociales entrant en ligne de compte, en tant que le membre signataire possède une législation en la matière et qu'il l'applique effectivement. Par la suite, chaque membre peut étendre, en tout temps, sa ratification à d'autres branches d'assurance. Les branches auxquelles s'appliquent la nouvelle convention correspondent à celles qui sont énumérées dans la convention sur la norme minimum. Ce sont : les soins médicaux, les indemnités de maladie, les prestations de maternité, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse, les prestations de survivants, les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les prestations de chômage et les prestations aux familles.

Il faut encore souligner que la convention garantit l'égalité de traitement indépendamment de toute exigence de réciprocité. Cela signifie qu'un membre ayant ratifié la convention pour une branche déterminée de la sécurité sociale reste également lié pour cette branche envers les membres qui, bien qu'ayant aussi ratifié la convention pour une ou plusieurs autres branches, ne sont pas en mesure, faute d'une législation en la matière,

d'accorder l'égalité de traitement dans cette branche. Toutefois, cette obligation tombe envers les membres qui, bien que possédant une législation relative à cette branche de sécurité sociale, n'accordent pas l'égalité de traitement aux ressortissants du membre prénommé (article 3, paragraphe 3).

L'article 4, paragraphe 1, formule, pour sa part, le principe important selon lequel un membre ne doit pas, d'une manière générale, faire dépendre l'égalité de traitement dans le domaine du droit aux prestations de conditions de résidence (périodes de séjour). Les prestations non contributives sont cependant exemptées de cette règle, à l'exception toutefois des soins médicaux, des indemnités de maladie, des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales. L'octroi des autres prestations non contributives peut donc être subordonné à la réalisation de conditions déterminées de résidence (périodes de séjour). La durée de résidence imposée ne peut toutefois pas excéder : 6 mois pour les prestations de maternité et de chômage, 5 ans pour les prestations d'invalidité et de survivants et 10 ans pour les prestations de vieillesse. Ces périodes de résidence doivent précéder immédiatement la demande de prestation ou le décès (article 4, paragraphe 2). Toutefois, pour les prestations de vieillesse, il suffit que 5 années consécutives précèdent immédiatement la demande de prestations, sur les 10 ans de résidence qui peuvent être exigés.

L'article 5 contient une disposition d'une grande portée, selon laquelle les membres ratifiant la convention s'engagent à assurer le service des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants ainsi que le service des allocations de décès et des rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux bénéficiaires résidant à l'étranger, et ceci non seulement lorsqu'il s'agit de leurs propres ressortissants mais également lorsque ces bénéficiaires sont ressortissants d'un autre membre ayant accepté les obligations de la convention pour une branche correspondante de la sécurité sociale. Cette obligation d'exportation est par conséquent levée pour les prestations de maladie et de chômage. Pour les autres branches, elle n'est applicable qu'aux prestations en espèces, à l'exclusion des prestations en nature. Contrairement au principe fondamental de l'égalité de traitement, l'obligation d'exporter les prestations reste soumise à une exigence de réciprocité. Il faut préciser que cette obligation de paiement à l'étranger se rapporte aussi bien aux prestations contributives qu'aux prestations non contributives. En effet, aux termes de l'article premier, lettre b de la convention, l'expression « prestations » désigne les deux catégories de prestations. Le versement à l'étranger des prestations non contributives d'invalidité, de vieillesse et de survivants peut être subordonné, selon le paragraphe 2 de l'article 5, à la participation des membres intéressés à un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, système dont il sera question ultérieurement.

Conformément aux dispositions de l'article 6 relatif aux prestations aux familles, chaque membre qui ratifie la convention pour cette branche s'engage en principe à allouer à ses propres ressortissants, comme aussi aux ressortissants des autres membres ayant accepté les obligations de ladite convention pour cette même branche, les allocations familiales également pour les enfants résidant sur le territoire de l'un quelconque de ces membres. Cependant, le versement lui-même de ces allocations est subordonné à la conclusion d'un accord entre les membres intéressés, accord qui fixera les conditions d'attribution des allocations familiales et les limites dans lesquelles les paiements devront intervenir.

Les membres qui ont ratifié la convention s'efforceront, conformément à l'article 7, de participer à un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition. On vise ici la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi et de résidence, à l'effet de faciliter l'acquisition, la sauvegarde et le recouvrement des droits, ainsi qu'un mode de calcul des prestations *pro rata temporis*. Les membres peuvent satisfaire à cette obligation, selon l'article 8, soit par la conclusion d'un accord spécial bilatéral ou multilatéral, soit par la ratification de la convention (n° 48) de 1935 relative à la conservation des droits à pension des migrants.

L'article 9 autorise les membres à déroger à la convention par la conclusion entre eux d'arrangements dont les dispositions doivent toutefois, dans l'ensemble, être au moins aussi favorables et ne doivent pas affecter les droits et les obligations des autres membres.

L'article 10 règle le statut des réfugiés et des apatrides, conformément au principe de la nation la plus favorisée, mais exclut certaines catégories de personnes (fonctionnaires des services publics et autres) du bénéfice de la convention.

Aux termes de l'article 11, les membres liés par la convention se doivent mutuellement et gratuitement l'assistance administrative nécessaire à son application.

L'article 12 énonce la règle selon laquelle les dispositions de la convention ne s'appliquent pas aux prestations dues avant son entrée en vigueur. En application du paragraphe 2 de ce même article, les membres intéressés peuvent convenir dans quelle mesure la convention règle les cas d'assurance survenus avant son entrée en vigueur.

L'article 13 déclare que les conventions déjà existantes ne sont pas modifiées par la nouvelle convention.

Enfin les articles 14 à 20 contiennent les dispositions usuelles réglant la procédure de ratification, l'entrée en vigueur et la dénonciation de la convention, la procédure de communication, l'établissement des rapports sur l'application de la convention, la révision de la convention et le texte faisant foi.

## 2. Attitude à l'égard de la convention

Avant d'examiner les questions relatives à la ratification de la convention pour chacune des branches particulières des assurances sociales, nous devons formuler les remarques générales suivantes :

Au cours des délibérations de cette année, la teneur de la convention a été très sensiblement modifiée sur trois points, par rapport au texte présenté en première discussion. Tout d'abord, les exigences de réciprocité ont été supprimées dans l'application de l'égalité de traitement. Ensuite, l'obligation d'exporter les prestations a été étendue aux prestations non contributives. Enfin, cette obligation est imposée même aux Etats qui limitent d'une manière générale le versement des prestations à leur territoire, et ceci également pour leurs propres ressortissants. La convention les contraint donc de verser les prestations contributives et non contributives sur le territoire de tous les membres l'ayant ratifiée, aussi bien pour leurs propres ressortissants que pour les ressortissants de ces membres. Ces dispositions demandent un premier bref commentaire: La conférence a renoncé à la clause de réciprocité dans l'intérêt des pays en voie de développement. Les inconvénients de cette réglementation sur le plan de la sécurité juridique sont, tout compte fait, supportables bien qu'ils appellent certaines réserves. Il en va, en revanche, tout autrement des dispositions prévoyant l'exportation des prestations d'assurance. L'acceptation de ces dispositions exceptionnelles étendues aurait des conséquences particulièrement graves pour beaucoup de pays, spécialement pour la Suisse, comme nous le démontrerons. Sur ce point essentiel, il faut relever d'ailleurs que cette obligation absolue d'exporter les prestations dépasse manifestement le principe de l'égalité de traitement. Il faut ainsi, malheureusement, craindre que cette exigence ne rende extraordinairement malaisée, si ce n'est impossible, la ratification de la convention pour beaucoup de membres et notamment pour ceux qui possèdent une sécurité sociale évoluée.

Après ces remarques générales, nous examinerons chacune des branches des assurances sociales, tout en nous bornant à signaler les aspects essentiels d'une ratification.

La ratification de la convention pour l'assurance-vieillesse et survivants signifierait en premier lieu la suppression presque complète des dispositions légales concernant les étrangers. Or la modification de ces importantes dispositions devrait être réservée à la législation interne, en raison de leur signification spéciale pour notre pays. Mais l'obligation d'exporter les rentes extraordinaires non contributives sur le territoire des membres contractants, ceci non seulement pour nos propres ressortissants mais également pour les ressortissants de ces membres, serait encore bien plus lourde de conséquences pour notre pays. Cette obligation compromettrait l'équilibre de notre assurance, car elle aurait pour résultat que le système des rentes *pro rata*

*temporis* institué en 1960 pour garantir cet équilibre serait pratiquement illusoire. Certes, aux termes de la convention, l'exportation des prestations non contributives dépend de l'élaboration d'un arrangement correspondant entre les membres intéressés. Il faut toutefois bien admettre que la ratification de la convention comporte l'engagement de principe de verser les prestations non contributives à l'étranger.

Pour les motifs invoqués, la convention ne peut pas être ratifiée, en ce qui concerne l'assurance-vieillesse et survivants. Ces mêmes raisons valent également pour l'assurance-invalidité qui, comme on le sait, emprunte essentiellement à l'assurance-vieillesse et survivants le statut des étrangers et, dans le secteur des rentes, le régime des prestations.

La convention pourrait être ratifiée quant à l'assurance-accidents, puisqu'elle s'applique exclusivement aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Remarquons encore que les obligations qui en découlent (égalité de traitement et versement des prestations à l'étranger) se recouvrent pratiquement avec celles qui sont contenues dans la convention (n° 19) concernant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail. Il n'en résulterait pour la caisse nationale d'assurance en cas d'accidents aucune charge nouvelle appréciable, puisqu'un nombre important de membres ont ratifié cette dernière convention.

Selon la législation en vigueur sur l'assurance-maladie, il faut observer que la Confédération ne peut pas interdire aux caisses-maladie de faire une discrimination entre les étrangers et les nationaux quant au droit d'affiliation, aux cotisations et aux prestations, et ceci même dans le domaine particulièrement important des contrats collectifs. Quand bien même les étrangers ne sont pas discriminés en fait à l'heure qu'il est, les raisons que nous avons indiquées s'opposent, également pour cette branche d'assurance, à la ratification de la convention.

En ce qui concerne la ratification de la convention pour les prestations familiales, il faut distinguer entre les allocations relevant du droit fédéral et celles qui relèvent du droit cantonal.

La révision du règlement d'exécution de la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture, adoptée par le Conseil fédéral en date du 21 septembre 1962, assure une égalité complète de traitement entre ouvriers agricoles nationaux et non-nationaux. Par suite de cette modification des dispositions légales, les ouvriers étrangers bénéficient des allocations familiales aussi pour leurs enfants résidant à l'étranger. La législation fédérale en vigueur concorde donc avec les dispositions de la convention. On peut toutefois se demander si la Confédération peut la ratifier pour les prestations aux familles, en l'absence d'une législation générale, effectivement applicable à l'ensemble de ses propres ressortissants.

En matière de prestations familiales cantonales, la Confédération ne pourrait pratiquement ratifier la convention que dans la mesure où les régimes cantonaux correspondraient aux normes prévues par la convention. Jusqu'ici, 23 cantons ont instauré une législation dans ce domaine; dans les deux derniers, une telle législation est en préparation. Au cours de ces derniers mois, de nombreux cantons ont prévu, par une révision de leur loi, le versement inconditionnel des allocations familiales aux travailleurs étrangers, même pour leurs enfants résidant à l'étranger. Ils ont ainsi réalisé l'égalité complète de traitement des nationaux et des non-nationaux. D'autres cantons envisagent de suivre cet exemple dans un proche avenir. Cependant, un certain nombre de cantons, tout en reconnaissant en principe le droit aux prestations, limitent le versement des allocations familiales en faveur des enfants résidant à l'étranger dans un sens ou dans l'autre, ainsi par exemple, en ce qui concerne l'âge donnant droit aux allocations, le montant des allocations ou le nombre et les catégories d'enfants ouvrant droit aux prestations. Pour ces motifs également, la ratification de la convention ne saurait être envisagée actuellement.

Les deux conventions relatives à l'assurance-chômage des années 1919 et 1934, ratifiées par la Suisse, contiennent, pour l'essentiel, le principe selon lequel la nationalité de l'assuré n'a aucune incidence sur l'appréciation du droit aux indemnités de chômage, ni sur leur montant. En revanche, ces deux conventions ne prévoient aucune disposition sur l'admission à l'assurance et plus particulièrement sur l'aptitude des étrangers à s'assurer. Tout au contraire, la nouvelle convention oblige les membres qui la ratifient à l'égalité de traitement des nationaux et non-nationaux, et ceci aussi pour l'admission à l'assurance. Ainsi, pour la première fois, l'égalité de traitement est aussi exigée en ce qui concerne l'aptitude à s'assurer. C'est là une exigence que la Suisse ne peut pas accepter pour les motifs suivants: une des conditions primordiales de l'admission dans une caisse d'assurance reconnue est que l'ouvrier soit apte à être placé. Or les étrangers qui sont uniquement au bénéfice d'un permis de séjour ne peuvent généralement pas remplir cette exigence, car, selon les prescriptions de la police des étrangers, leur possibilité de changer d'emploi est fortement limitée. Ces étrangers ne sont donc pas à la libre disposition du marché du travail en cas de chômage. Ils ne peuvent pas, pour ces motifs, requérir les services des offices du travail, et ces derniers ne sont, en principe, pas tenus de placer des étrangers en possession du seul permis de séjour. Puisque l'assurance-chômage n'est pas applicable sans la collaboration des offices du travail, ces travailleurs étrangers ne peuvent pas, en règle générale, être admis par cette assurance. Comme la ratification de la convention suppose, dans une très large mesure, la liberté de domicile en matière de police des étrangers, elle ne peut être envisagée dans les circonstances actuelles.

En conclusion, force est de constater qu'une ratification par la Suisse de la convention n° 118 pour l'ensemble des branches d'assurances qu'elle vise est d'emblée exclue. Il demeure à examiner si nous pouvons la ratifier pour l'une ou l'autre de ces branches. Des déclarations ci-dessus, il ressort que la Suisse ne pourrait actuellement ratifier le nouvel instrument qu'en ce qui concerne l'assurance-accidents. Or nous ne voudrions pas recommander une ratification limitée à une seule branche d'assurance, ceci d'autant plus qu'une convention pratiquement équivalente existe déjà dans le domaine de l'assurance-accidents et que cette convention n'est pas affectée de l'inconvénient que constitue l'absence de réciprocité.

Le fait que la Suisse n'est actuellement pas en mesure de ratifier la convention n° 118 ne signifie pas qu'elle tiende à une discrimination indésirable des travailleurs étrangers. Au contraire, notre pays s'efforce, depuis l'institution de l'assurance-vieillesse et survivants, de supprimer dans la mesure du possible, par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux, les restrictions existantes au sujet de la situation des travailleurs étrangers dans les assurances sociales suisses. Des conventions bilatérales de réciprocité nous lient aujourd'hui à 14 Etats; de plus la Suisse a encore adhéré à deux conventions multilatérales: la convention internationale concernant la sécurité sociale des bateliers rhénans et la convention internationale relative au statut des réfugiés. Nous préférons ce régime des conventions bilatérales ou multilatérales, qui nous permet de régler directement avec chaque Etat la question de l'égalité de traitement en liaison avec tous les autres problèmes soulevés par les assurances sociales. D'autre part, il conviendrait d'étudier si, et dans quelle mesure, les dispositions de la législation fédérale qui limitent les droits des étrangers peuvent être levées ou allégées dans chacune des branches d'assurance.

#### **IV. Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail**

##### **1. But et contenu de la recommandation**

L'objectif de ce nouvel instrument doit être, comme il est dit au 4<sup>e</sup> alinéa du préambule, de compléter les instruments internationaux existants et d'en faciliter l'application. On cite avant tout la convention de 1919 tendant à limiter à huit par jour et à quarante-huit par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, et la convention de 1935 concernant la réduction de la durée du travail à quarante heures par semaine.

La recommandation énonce quelques principes généraux parmi lesquels figure celui qui constitue l'essence même de ce nouvel instrument, à savoir la réduction de la durée du travail en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule, c'est-à-dire 40 heures par semaine, sans diminution du

salaires des travailleurs au moment où se produit la réduction. L'application de ce principe peut être assurée par des moyens compatibles aux conditions et usages nationaux, par voie législative ou réglementaire, par voie de conventions collectives ou de toute autre manière jugée appropriée.

Une durée normale du travail supérieure à 48 heures devrait immédiatement être ramenée à ce niveau.

Les mesures prises pour abaisser progressivement au-dessous de 48 heures la durée hebdomadaire du travail devraient tenir compte notamment du niveau économique du pays intéressé et de la nécessité des pays en voie de développement d'élever le niveau de vie de leur population.

Les dispositions relatives aux modalités d'application définissent le terme de durée normale du travail, prévoient la possibilité du calcul de la durée normale moyenne du travail sur une période excédant la semaine, des dérogations, des heures supplémentaires, ainsi que la consultation des employeurs et des travailleurs, et des mesures de contrôle.

La recommandation ne s'applique ni à l'agriculture, ni aux transports maritimes, ni à la pêche maritime.

Rappelons à ce propos qu'à sa précédente session, la conférence avait adopté trois résolutions se rapportant à la réglementation du travail dans ces trois domaines particuliers (cf. notre rapport sur la 45<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail, FF 1962, I, 1414).

## 2. Attitude à l'égard de la recommandation

Dès le début, la délégation gouvernementale suisse s'est opposée à l'adoption d'un nouvel instrument sur la réduction de la durée du travail. A notre avis, l'énoncé du principe de la semaine de quarante heures manque de réalisme si l'on tient compte des conditions propres à notre pays; il ne se justifie pas non plus si cette durée du travail doit être considérée comme une norme valable pour tous les Etats. Les conditions varient tellement d'un pays à l'autre et d'une industrie à l'autre qu'il n'est pas possible de réduire partout uniformément la durée du travail. Cet argument vaut à plus forte raison à l'égard des régions en voie de développement. Une réglementation nationale et internationale concernant la réduction de la durée du travail ne se justifie que si elle apparaît nécessaire en vue de protéger la santé des travailleurs en général, des femmes et des jeunes gens en particulier, de même que dans les cas où la durée du travail est encore trop longue. Dans tous les autres cas, les organisations patronales et ouvrières devraient régler elles-mêmes cette question, sans l'intervention de l'Etat, en tenant dûment compte des conditions de l'industrie en cause et de la situation de l'économie dans son ensemble.

A sa 46<sup>e</sup> session, la conférence internationale du travail a adopté la présente recommandation dont le texte a été quelque peu modifié par rapport à celui que la conférence de 1961 n'avait pas adopté, le quorum n'ayant pas été atteint. On a notamment renoncé à se référer, dans le texte même du nouvel instrument, à la semaine de quarante heures. En revanche, celle-ci est mentionnée dans le préambule comme «norme sociale à atteindre». Le préambule se réfère également à la convention (n° 47) concernant la réduction de la durée du travail à quarante heures par semaine (1935). Le groupe des travailleurs de la conférence, ainsi que la majorité du groupe des employeurs, ont fait valoir que les nouvelles dispositions étaient plus souples que les anciennes et, partant, de nature à mieux répondre aux différentes conditions économiques et sociales des divers pays. Ainsi, la recommandation devrait pouvoir être acceptée plus facilement. A cela, on peut opposer que cette recommandation a maintenu la semaine de quarante heures comme norme sociale à atteindre et souligné même ce fait en se référant à la convention de 1935 précitée. De plus, le nouveau texte a éliminé d'autres dérogations à la durée normale du travail. Dans ces conditions, les délégués du gouvernement suisse n'avaient pas de raison de modifier leur attitude. C'est pourquoi ils se sont abstenus lors du vote sur l'instrument modifié.

## V. Recommandation (n° 117) concernant la formation professionnelle

### 1. But et contenu de la recommandation

La recommandation n° 117 a pour but d'indiquer aux Etats membres les principes et méthodes permettant de dispenser une formation professionnelle optimum. Elle remplace les recommandations précédentes sur la formation professionnelle (1939), l'apprentissage (1939), et la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides (1950).

Cette recommandation, qui comprend 80 paragraphes et tient compte de la situation dans les Etats en voie de développement, s'applique à toute formation destinée à préparer ou réadapter une personne à un emploi, initial ou non, ou à une promotion dans une branche quelconque de l'activité économique, y compris l'enseignement général, professionnel et technique nécessaire à cette fin. Elle n'est pas applicable à la formation en vue des postes de direction ou de cadres au-dessus du niveau de contremaître, ni à la formation des gens de mer et à la formation dans l'agriculture, régies par les recommandations de 1946 et 1956 encore en vigueur.

La formation ne doit pas être une fin en elle-même, mais elle est destinée à développer les aptitudes professionnelles d'une personne à l'effet de servir ses propres intérêts et ceux de la communauté; elle devrait tendre à développer la personnalité, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes gens.

La recommandation relève l'importance d'un plan national et de l'administration nationale, ainsi que des mesures de coopération; elle suggère toute une série de points qui devraient être pris en considération.

Le programme de formation, pour chaque profession, devrait être élaboré sur la base d'une analyse systématique des tâches, des connaissances et capacités professionnelles et des mesures de sécurité et d'hygiène que comporte ladite profession, compte tenu de son évolution et de ses transformations prévisibles. Ce programme devrait être revu périodiquement. Il conviendrait d'y réserver une place aux branches de culture générale. Les méthodes de formation devraient être adaptées à la nature du cours de formation, au degré d'instruction, à l'âge, à la situation et à l'expérience des stagiaires. La formation devrait avoir un caractère aussi réaliste que possible.

Le chapitre sur l'apprentissage relève en particulier l'importance et la nécessité du contrat écrit d'apprentissage; il énumère les clauses qu'il conviendrait d'y stipuler.

La recommandation attache une grande importance à la sélection, la formation et la formation complémentaire du personnel enseignant des écoles et des entreprises. Pour le recrutement du personnel chargé des cours pratiques, les compétences techniques, l'expérience professionnelle et les aptitudes pédagogiques devraient avoir le pas sur le degré de culture générale. Quant aux sujets spéciaux, il est recommandé d'en confier l'enseignement, à temps partiel, à des personnes exerçant leur activité normale dans l'industrie ou le commerce, afin que les écoles puissent profiter de leur expérience.

A l'intention des pays en voie d'industrialisation, qui ont un grand besoin de main-d'œuvre qualifiée, la recommandation prévoit des mesures destinées à créer un corps enseignant compétent, des établissements de formation nécessaires et des programmes de formation adéquats.

Enfin, l'instrument souligne le rôle d'une coopération internationale étroite avec l'aide éventuelle des organisations internationales. Il recommande d'examiner l'opportunité et la possibilité de rapprocher progressivement les niveaux de formation pour une même profession et d'envisager la reconnaissance réciproque de certificats d'examens dans des domaines où les niveaux et les objectifs de formation sont comparables.

En plus de la recommandation, la conférence a adopté une résolution concernant la formation professionnelle et l'enseignement technique. Après avoir noté que la formation professionnelle devrait être étroitement intégrée aux programmes de développement économique, que l'O.I.T. et l'U.N.E.S.C.O. ont des préoccupations et des obligations communes en matière de formation et d'éducation et que ces organisations coordonnent leurs activités et collaborent dans un esprit de confiance et de respect mutuels à la préparation de recommandations détaillées en matière de formation et d'enseignement technique, la conférence exprime le vœu que les Etats

membres et les organisations internationales tiennent pleinement compte de ces recommandations en coordonnant l'établissement et la mise en œuvre des programmes nationaux de formation professionnelle, d'enseignement technique et d'assistance technique.

## 2. Attitude à l'égard de la recommandation

La recommandation envisage principalement la formation professionnelle dans les branches économiques auxquelles s'applique, chez nous, la loi fédérale du 26 juin 1930 sur la formation professionnelle. Vu le niveau relativement élevé que nous avons atteint en matière de formation professionnelle, il n'y a pas lieu de prendre des mesures spéciales à la suite de l'adoption de cette recommandation. Il va de soi qu'en Suisse également, les moyens de formation professionnelle doivent constamment être adaptés à l'évolution économique et technique. C'est à cette fin que la loi précitée est actuellement en voie de révision.

La définition du but de la formation concorde parfaitement avec notre propre conception. Il va sans dire que nous avons toujours considéré que la formation professionnelle devait être exempte de discrimination fondée sur le sexe, l'ascendance ou l'origine sociale. En ce qui concerne le plan national et l'administration nationale, les mesures que nous avons prises répondent aux propositions contenues dans la recommandation. Nous collaborons étroitement avec les organisations des employeurs et des travailleurs, ainsi qu'avec les associations s'occupant de la formation professionnelle. Le nombre relativement élevé des offices d'orientation professionnelle dans notre pays et la large diffusion des moyens d'information permettent aux adolescents de se renseigner à fond sur les diverses professions. Les règlements de formation sont constamment adaptés à l'évolution dans les professions, et de nouveaux règlements sont établis chaque fois que le besoin s'en fait sentir. Les entreprises ne cessent d'améliorer leurs méthodes de formation, ne serait-ce que dans leur propre intérêt, et les écoles professionnelles s'efforcent également de faire concorder leur enseignement des branches professionnelles et des branches de culture générale aux besoins de la pratique. La formation empirique (sans apprentissage régulier), le reclassement et le perfectionnement de la formation professionnelle du personnel d'une entreprise incombent à celle-ci. Dans leur propre intérêt, les entreprises prennent les mesures suggérées par la recommandation. Les conditions prescrites par la loi sur la formation professionnelle pour la sélection, la formation et l'instruction complémentaire du personnel enseignant ne diffèrent pas essentiellement de celles qui sont proposées par la recommandation. Nous pouvons également approuver les dispositions sur la coopération internationale puisque, en matière de formation professionnelle, nous la pratiquons, dans la mesure du possible, depuis nombre d'années.

## VI. Instrument pour l'amendement de la constitution de l'O. I. T.

### 1. But et contenu de l'instrument

Le conseil d'administration du B.I.T., qui est l'organisme exécutif de l'O.I.T., a été élargi la dernière fois en 1953. C'est en effet au cours de sa 36<sup>e</sup> session que la conférence avait décidé de porter de 32 à 40 le nombre des membres titulaires de ce conseil (cf. FF 1954, II, 1109). Dans notre message du 14 septembre 1953 concernant l'approbation d'un amendement de la constitution de l'O.I.T. (FF 1953, III, 133), nous avons exposé en détail l'évolution du conseil d'administration depuis la signature du traité de Versailles en 1919. Nous rappelons simplement qu'à cette époque ledit conseil était composé de 24 personnes, dont 12 représentaient les gouvernements, 6 les employeurs et 6 les travailleurs. En 1922, la conférence a décidé d'élever le nombre des membres du conseil de 24 à 32 (16 représentants gouvernementaux, 8 représentants employeurs et 8 représentants travailleurs). En 1953, ce nombre a été augmenté à 40 (20, 10 et 10) et n'a plus été modifié depuis lors. La conférence de 1962 a décidé de modifier, une fois de plus, les dispositions constitutionnelles qui régissent la composition dudit conseil, afin de tenir compte de la forte augmentation du nombre des Etats membres de l'O.I.T. depuis 1953.

Alors qu'à cette époque, l'Organisation comptait 66 membres, elle en a aujourd'hui 104 et il est à prévoir que de nouvelles admissions suivront au cours de ces prochaines années. Le conseil d'administration comprendrait à l'avenir 48 personnes, dont 24 représentants gouvernementaux, 12 représentants des employeurs et 12 représentants des travailleurs. Il a été rappelé à la conférence que ce nouvel accroissement devait permettre en outre une représentation plus complète et plus variée des Etats membres, et notamment la représentation des nouveaux pays indépendants d'Afrique, en voie de développement et essentiellement agricoles. Autrement dit, il est probable que les quatre sièges gouvernementaux supplémentaires seront attribués à quatre jeunes Etats africains lors du renouvellement, en 1963, du conseil d'administration.

La conférence a en outre décidé de supprimer, dans le paragraphe 4 de l'article 7 de la constitution, la phrase suivante: «Deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs devront appartenir à des Etats extra-européens». Le développement du conseil d'administration avait rendu cette phrase désuète.

Nous ajoutons que la question des membres adjoints du conseil, dont nous avons parlé dans notre message précité du 14 septembre 1953, n'est pas touchée par cet amendement de la constitution. Cette question est régie par une disposition du règlement de la conférence. Quant au texte complet de l'instrument pour l'amendement de la constitution, il figure en annexe.

## 2. Attitude à l'égard de l'instrument

A l'occasion du précédent élargissement du conseil d'administration, nous avons déjà exprimé la crainte, tout en reconnaissant l'accroissement justifié, qu'un conseil trop nombreux ne diminuât l'importance de la conférence elle-même. De plus, une grande assemblée est forcément beaucoup moins maniable qu'un conseil restreint. Néanmoins, étant donné l'évolution récente des peuples, notamment sur le continent africain, et le désir très prononcé des jeunes Etats indépendants de prendre une part de plus en plus active aux travaux et aux activités de l'O.I.T., nous sommes d'avis que l'augmentation du nombre des membres du conseil d'administration est, cette fois aussi, justifiée. Ce nombre n'a, du reste, rien d'excessif au regard de celui des membres des organes exécutifs d'autres institutions spécialisées des Nations Unies.

En conséquence, nous vous soumettons, en annexe, un projet d'arrêté fédéral approuvant l'instrument de 1962 pour l'amendement de la constitution de l'O.I.T. adopté à Genève, le 22 juin 1962, par la conférence internationale du travail, à sa 46<sup>e</sup> session, et vous demandons d'approuver ledit instrument. Celui-ci doit être considéré comme un traité international conclu pour une durée indéterminée au sens de l'article 89, 3<sup>e</sup> alinéa, de la constitution fédérale. L'arrêté fédéral doit donc être soumis au referendum.

Aux termes de l'article 36 de la constitution de l'O.I.T., l'amendement entrera en vigueur dès qu'il aura été ratifié ou accepté par les deux tiers des membres de l'organisation comprenant cinq des dix membres représentés au conseil d'administration en qualité de membres ayant l'importance industrielle la plus considérable.

Nous vous prions de bien vouloir admettre nos explications et de nous autoriser à ratifier l'amendement en question, conformément au projet d'arrêté fédéral ci-joint.

La compétence constitutionnelle de l'Assemblée fédérale se fonde sur les articles 85, chiffre 5, et 89, 3<sup>e</sup> alinéa, de la constitution.

Veuillez agréer, Monsieur le Président et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

Berne, le 1<sup>er</sup> mars 1963.

Au nom du Conseil fédéral suisse :

*Le président de la Confédération,*  
Spühler

*Le chancelier de la Confédération,*  
Ch. Oser

(Projet)

## **ARRÊTÉ FÉDÉRAL**

approuvant

### **l'amendement de la constitution de l'organisation internationale du travail**

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*

vu l'article 85, chiffre 5, de la constitution;

vu le message du Conseil fédéral du 1<sup>er</sup> mars 1963,

*arrête:*

#### **Article premier**

L'amendement de la constitution de l'organisation internationale du travail, adopté à Genève le 22 juin 1962 par la conférence internationale du travail à sa 46<sup>e</sup> session, est approuvé.

#### **Art. 2**

Le présent arrêté est soumis aux dispositions de l'article 89, 3<sup>e</sup> alinéa de la constitution concernant le referendum en matière de traités internationaux.

#### **Art. 3**

Le Conseil fédéral est chargé de l'exécution du présent arrêté.

**TEXTES DES CONVENTIONS,  
DES RECOMMANDATIONS ET DE L'INSTRUMENT POUR  
L'AMENDEMENT DE LA CONSTITUTION DE L'ORGANISATION  
INTERNATIONALE DU TRAVAIL, ADOPTÉS PAR LA  
CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
A SA 46<sup>e</sup> SESSION, 1962**

**Convention (n° 117) concernant les objectifs et les normes de base  
de la politique sociale**

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 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;

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:

## I. Principes généraux

### Article premier

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.

## 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.

### 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.

### 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.

#### 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 salaire, 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.

## 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.

## VII. Dispositions finales

### Article 17

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

### Article 18

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

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

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

### Article 19

L'entrée en vigueur de la présente convention n'implique pas la dénonciation de plein droit de la convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, par un Membre à l'égard duquel celle-ci continue d'être en vigueur et ne la ferme pas à une ratification ultérieure.

### Article 20

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

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

### Article 21

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général

appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

#### Article 22

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 23

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 24

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 20 ci-dessus, dénonciation de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b. A 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 25

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

---

**Convention (n° 118) concernant l'égalité de traitement  
des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale**

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 mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962:

Article premier

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<sup>1</sup>

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 indentiques 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 subordonnée 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, reconnus 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 ses 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.

### Article 14

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

### Article 15

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 16

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

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

#### Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

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

#### Article 18

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 19

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 20

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 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b. A 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 revision.

#### Article 21

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

### **Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail**

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 de 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'automatisation 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 au 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. A 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. A 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 surcroits 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. A 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.

## **Recommandation (n° 117) concernant la formation professionnelle]**

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 formation professionnelle, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session, ces propositions étant destinées à remplacer la recommandation sur la formation professionnelle, 1939, la recommandation sur l'apprentissage, 1939, et la recommandation sur la formation professionnelle (adultes), 1950;

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

Notant que l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture a en cours de préparation une recommandation sur l'enseignement technique,

adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la formation professionnelle, 1962:

### **1. Principes généraux**

1. La présente recommandation s'applique à toute formation destinée à préparer ou à réadapter une personne à un emploi, initial ou non, ou à une promotion, dans une branche quelconque de l'activité économique, y compris l'enseignement général, professionnel et technique nécessaire à cette fin, à l'exception:

- a. De la formation en vue de postes de direction ou de postes de cadres au-dessus du niveau de contremaître dans l'industrie, ou de postes correspondants dans d'autres branches de l'activité économique;
- b. De la formation des gens de mer, laquelle demeure régie par la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1946;
- c. De la formation dans l'agriculture, laquelle demeure régie par la recommandation sur la formation professionnelle (agriculture), 1956.

2. (1) La formation n'est pas une fin en elle-même, mais un moyen de développer les aptitudes professionnelles d'une personne, compte tenu des possibilités d'emploi, et de lui permettre de faire usage de ses capacités au mieux de ses intérêts et de ceux de la communauté; elle devrait tendre à développer la personnalité, en particulier quand elle concerne les jeunes.

(2) La formation constitue un tout dont les divers éléments ne peuvent être dissociés.

(3) La formation est un processus se poursuivant durant toute la vie professionnelle d'un individu, selon ses besoins en tant qu'individu et que membre de la communauté.

(4) La formation devrait être exempte de toute forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

(5) La formation exige la coopération continue de tous les organismes et personnes intéressées, dans les conditions fixées au paragraphe 11.

## II. Plan national et administration nationale

3. (1) Chaque pays devrait disposer d'un réseau de moyens de formation qui répondent aux besoins de ses habitants et dont le nombre, la répartition géographique et les programmes seraient adaptés aux nécessités économiques et aux possibilités d'emploi de l'ensemble du pays ou, selon ce qui convient le mieux, de chaque région ou localité.

(2) Le réseau de moyens de formation devrait permettre de faciliter le passage d'un genre de formation à un autre et l'accès aux stades successifs et aux différents niveaux de la formation, de telle façon qu'un individu puisse atteindre le plus haut degré de formation, compte tenu de ses aptitudes et de ses goûts.

(3) Les voies d'accès aux professions, et notamment aux métiers, devraient permettre de répondre aux exigences de toutes les branches de l'activité économique, ainsi qu'aux aptitudes, aux intérêts et aux besoins particuliers de chaque stagiaire.

(4) Lorsque les circonstances nationales ne permettent pas le développement d'un réseau national complet, le pays intéressé devrait examiner la possibilité de collaborer avec des pays voisins en vue de la création d'un réseau commun ou de l'établissement d'une ou de plusieurs institutions de formation communes.

4. (1) Les compétences respectives des autorités publiques responsables en matière de formation devraient être clairement définies.

(2) Les autorités publiques et les divers organismes publics et privés qui, dans chaque pays, s'occupent de la formation, devraient, tout en donnant libre jeu à l'initiative et en assurant l'adaptabilité aux besoins des diverses branches d'activité économiques, régions et localités, coopérer au développement de moyens de formation pleinement coordonnés :

- a. Soit sur la base d'un programme d'ensemble centralisé;
- b. Soit sur une base volontaire à l'aide d'un mécanisme approprié;
- c. Soit en combinant ces deux méthodes.

(3) Quelle que soit la méthode adoptée, les mesures à prendre pour développer les moyens dont il est question au sous-paragraphe (2) devraient, tout en respectant la liberté de choix professionnel des candidats à la formation, comprendre des mesures en vue de :

- a. La détermination de l'étendue et de la nature des besoins de formation, ainsi que des moyens existants ;
- b. La détermination des professions pour lesquelles la formation devrait être donnée en priorité, sans pour cela négliger les autres professions et la formation des personnes nécessaires pour celles-ci ;
- c. La détermination des professions pour lesquelles des normes de qualification sont considérées comme nécessaires ou désirables, l'élaboration et l'application de telles normes et l'établissement de programmes de formation appropriés, ainsi que l'élaboration et l'application de normes pour les examens de fin de formation dans ces professions ;
- d. L'élaboration et l'application de normes relatives aux conditions et aux méthodes de formation ;
- e. L'élaboration et l'application de normes relatives aux institutions de formation, en particulier à celles qui offrent une formation pour les professions au sujet desquelles des normes de qualification ont été établies ;
- f. L'élaboration et l'application des normes de qualification pour le personnel enseignant des institutions de formation ;
- g. L'octroi, selon les circonstances, d'une aide technique et financière aux institutions et entreprises donnant une formation.

(4) Là où un programme d'ensemble a été adopté, les autorités compétentes devraient veiller à ce que les mesures prises pour sa mise en exécution comprennent celles qui sont énoncées au sous-paragraphe (3).

(5) Là où la coordination est établie sur une base volontaire, les autorités et organismes visés au sous-paragraphe (2) devraient être responsables, dans leurs domaines respectifs, des mesures énoncées au sous-paragraphe (3).

(6) Les normes dont il est question au sous-paragraphe (3) devraient, chaque fois que cela est possible, être applicables sur toute l'étendue du territoire du pays Membre.

(7) Lorsque cela n'est pas possible, des dispositions devraient être élaborées sous forme de recommandations pour servir de guide en vue de l'établissement de normes aussi uniformes que possible à travers tout le pays dont il s'agit.

(8) En développant les moyens de formation pleinement coordonnés mentionnés au sous-paragraphe (2), on devrait dûment tenir compte :

- a. Des intérêts professionnels, culturels et moraux de l'individu, des besoins de main-d'œuvre et de l'intérêt économique et social général;
- b. De la politique nationale en matière d'enseignement et de formation;
- c. Des moyens existants ou envisagés en matière d'enseignement général, d'orientation professionnelle et de sélection;
- d. Des moyens de formation existants ou envisagés, y compris les moyens d'enseignement professionnel et technique;
- e. De la structure et des tendances du marché de l'emploi;
- f. De la politique et du développement économique nationaux;
- g. De la situation démographique et de son évolution prévue;
- h. De l'évolution prévue des techniques et des méthodes d'organisation du travail;
- i. De l'existence de tous groupes de population qui, en raison de leur isolement géographique, de leur différence ethnique ou pour toute autre raison, appellent des mesures spéciales.

(9) Les moyens de formation pleinement coordonnés devraient être revus régulièrement et des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, afin de les adapter à l'évolution des besoins.

(10) Le développement des moyens de formation pleinement coordonnés devrait être assuré sur le plan national avec la collaboration des autorités qu'intéressent les divers aspects du problème énumérés au sous-paragraphe (8) et la collaboration des autres parties intéressées.

5. (1) La coopération au niveau national devrait être assurée par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs organismes adéquats, pleinement représentatifs des milieux intéressés.

(2) Ces organismes devraient être secondés par d'autres organismes pleinement représentatifs eux aussi et créés, selon les besoins, au niveau régional et local.

6. Des commissions consultatives représentatives des branches de l'activité économique ou des professions devraient être créées pour aider les organismes visés au paragraphe 5 à déterminer les besoins de formation pour les professions qui les concernent et à élaborer des programmes de formation en vue de ces professions.

7. (1) La formation donnée dans les institutions publiques de formation devrait être assurée sans frais pour le stagiaire.

(2) Cela ne devrait toutefois pas empêcher les institutions de demander le paiement de frais lorsque le stagiaire n'est pas dans l'obligation de

suivre le cours ou n'a pas besoin d'être formé pour se procurer ou conserver un emploi.

(3) Pendant la formation dans une institution, lorsque cette formation est assurée par l'autorité compétente ou avec son agrément, les adultes qui ne perçoivent pas de rémunération, ainsi que les adolescents nécessiteux, devraient, dans la mesure où les ressources économiques et financières le permettent, recevoir de l'autorité compétente des allocations adéquates, fixées de façon à tenir dûment compte :

- a. De toute indemnité de chômage ou de toute autre allocation qu'ils pourraient recevoir;
- b. D'autres facteurs, tels que les charges de famille, le coût de la vie dans les régions intéressées, les dépenses personnelles spéciales entraînées par la formation — par exemple les frais de voyage ou de logement — et, dans des cas particuliers, l'âge;
- c. De la nécessité d'encourager les adultes à entreprendre et terminer leur formation conformément aux exigences du marché de l'emploi et aux besoins de la communauté en travailleurs formés.

(4) Les personnes soumises à une formation dans les entreprises devraient recevoir une rémunération adéquate, sur la base de critères fixés par la législation, par voie de conventions collectives ou par le statut particulier de l'entreprise intéressée.

(5) La fréquentation des institutions publiques de formation et des institutions privées agréées de nature similaire, et la participation à d'autres genres de formation agréés devraient être facilitées, selon les circonstances, par une aide matérielle, par exemple sous forme de repas gratuits, de fourniture de vêtements de travail, d'outils, d'équipement et de manuels d'instruction, de transport gratuit ou à prix réduit, de bourses d'entretien ou d'allocations familiales, de bourses ou d'allocations pour frais d'études, de prêts ou de logement.

8. (1) Des mesures devraient être prises pour veiller à ce que les conditions de travail des personnes et surtout des jeunes gens recevant une formation, dans une entreprise ou dans une institution de formation, soient satisfaisantes et, en particulier, à ce que le travail accompli par eux s'effectue dans des limites déterminées de façon à présenter un caractère essentiellement éducatif.

(2) Le travail des stagiaires dans les institutions de formation ne devrait pas avoir essentiellement pour objet un bénéfice commercial.

(3) Les institutions de formation, ainsi que les entreprises dans lesquelles est donnée une formation, devraient assumer la responsabilité de veiller à l'établissement et à l'application des règles et normes de sécurité et de protection des stagiaires au cours du travail.

9. (1) La formation en vue des professions pour lesquelles des normes nationales de qualification ont été établies devrait comprendre des examens dont les normes auraient été fixées de façon uniforme et de manière à fournir des critères sûrs et pleinement valables; les mesures nécessaires devraient être prises pour assurer le respect de ces normes d'examen.

(2) Les certificats délivrés à l'issue de ces examens devraient être reconnus valables dans tout le pays.

(3) Même lorsqu'il n'existe pas de normes nationales de qualification, il serait souhaitable que les personnes ayant achevé un cours systématique de formation reçoivent une attestation de ce fait, délivrée par l'institution de formation ou par l'entreprise; les caractéristiques essentielles et principales de la formation donnée devraient y être signalées.

10. Les personnes ayant achevé un cours de formation devraient recevoir l'aide des autorités du pays chargées du placement, pour obtenir des emplois correspondant aux aptitudes et connaissances qu'elles ont acquises, le libre choix du lieu de travail étant garanti.

### III. Mesures de coopération

11. (1) Tous les milieux intéressés à la formation et, en particulier, les autorités publiques, les organismes s'occupant de questions d'éducation et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient saisir toute occasion de se prêter assistance et de se consulter mutuellement au sujet de l'élaboration des plans de formation, de leur mise en œuvre, de leur fonctionnement et, d'une façon générale, de toutes questions relatives à la formation.

(2) Des dispositions devraient être prises pour que tous ceux qui sont responsables de la formation visitent les lieux de formation de façon régulière, afin de se tenir informés des conditions dans lesquelles la formation est donnée.

(3) Des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient faire partie des organismes responsables de la gestion des institutions publiques de formation et chargés d'en surveiller le fonctionnement technique; lorsque de tels organismes n'existent pas, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés étroitement, d'une autre manière, au fonctionnement de telles institutions.

(4) La coopération entre, d'une part, les institutions de formation ou l'autorité compétente qui donne la formation et, d'autre part, les entreprises, devrait être assurée et encouragée, notamment dans les cas où la formation est donnée en partie dans l'entreprise et en partie dans des institutions de formation en dehors de celles-ci.

(5) Sans préjudice de la portée générale du sous-paragraphe (1) et dans la mesure compatible avec les circonstances nationales :

- a. Les organismes s'occupant de questions d'éducation et de formation, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres organismes ou organisations directement intéressés devraient collaborer à :
  - (i) la désignation des professions pour lesquelles des normes de qualification sont considérées comme nécessaires ou souhaitables ;
  - (ii) l'établissement de telles normes et des programmes de formation adéquats ;
  - (iii) l'organisation des examens appropriés et la détermination de la nature et du degré des qualifications à atteindre ;
- b. La coopération la plus entière devrait exister pour réunir et diffuser des informations sur les possibilités de formation visées au paragraphe 12 ; les écoles primaires et secondaires, les institutions d'enseignement technique et professionnel, les autorités chargées de l'éducation, les services d'orientation professionnelle, les services de conseils professionnels, les services publics de l'emploi, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions professionnelles et les entreprises devraient y participer ;
- c. Le concours apporté par les services publics de l'emploi devrait comprendre également :
  - (i) l'étude des tendances du marché de l'emploi ;
  - (ii) l'évaluation des besoins actuels et futurs de main-d'œuvre ;
  - (iii) le placement du personnel formé.

#### IV. Information sur les possibilités de formation

12. (1) Des informations sur les possibilités de formation pour chaque profession devraient être réunies régulièrement et mises à la disposition de toutes les personnes et de tous les organismes intéressés.

(2) Ces informations devraient porter sur des points tels que :

- a. Les genres de formation qui peuvent être dispensés ;
- b. La durée des divers genres de formation ;
- c. Les conditions mises à l'admission aux divers genres de formation ;
- d. Les caractéristiques de chaque genre de formation par rapport aux perspectives d'emploi ou de promotion ;
- e. La nature et les conditions d'octroi de toute aide financière ou autre à laquelle les personnes en cours de formation peuvent prétendre ;
- f. Les examens de fin de formation et les titres auxquels ils peuvent donner droit.

(3) Pour la diffusion des informations précitées, il y aurait lieu d'utiliser, selon les besoins, l'ensemble des moyens suivants ou certains d'entre eux : entrevues, conférences, brochures, articles, affiches, films cinématographiques, films fixes, causeries à la radio et à la télévision, visites d'entreprises et expositions professionnelles.

## V. Mesures pour l'orientation professionnelle et la sélection

13. (1) Les candidats à la formation et, en particulier, ceux qui n'ont encore reçu aucune formation, devraient pouvoir bénéficier d'une orientation individuelle fournie par les organismes compétents en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels avant qu'ils ne commencent leur formation dans une voie déterminée ou ne choisissent une profession.

(2) Les travailleurs devraient pouvoir bénéficier, dans le cadre des services de l'emploi, d'un système de conseils professionnels en vue de leur orientation, de leur reclassement, ou de leur perfectionnement professionnel.

14. (1) La sélection des stagiaires devrait être effectuée en fonction des exigences et de la nature précise de chaque profession, sans porter préjudice au libre choix de la profession.

(2) La procédure de sélection devrait être conçue de manière à réduire au minimum le risque que présente l'admission de candidats à la formation pour des professions ne leur convenant pas, ainsi que le risque de gaspillage d'efforts et de moyens de formation en résultant.

(3) La procédure de sélection devrait comporter des mesures propres à vérifier que les candidats ont l'aptitude physique et intellectuelle voulue pour la formation et la profession envisagées.

(4) Lorsque des examens médicaux font partie de la procédure de sélection, ils devraient être effectués sur la base des exigences spécifiques de la formation et de la profession envisagées.

(5) Lorsque des tests psychologiques font partie de la procédure de sélection, ils devraient être appropriés aux conditions du pays, présenter un degré de sûreté suffisant et être valables pour l'application de critères directement reliés aux exigences de la profession envisagée.

## VI. Préparation préprofessionnelle

15. (1) La préparation préprofessionnelle devrait procurer aux jeunes gens qui n'ont pas encore une activité professionnelle des notions élémentaires portant sur divers genres de travaux ; elle ne devrait pas être donnée au détriment de l'enseignement général, ni remplacer la première phase de la formation proprement dite.

(2) La préparation préprofessionnelle devrait comporter une instruction générale et pratique correspondant à l'âge des jeunes gens et choisie de façon à :

- a. Poursuivre et compléter l'enseignement déjà acquis;
- b. Développer en eux la notion, le goût et l'estime du travail pratique, ainsi que l'intérêt pour la formation;
- c. Déceler leurs goûts professionnels et leurs aptitudes afin de faciliter leur orientation professionnelle;
- d. Favoriser leur adaptation professionnelle ultérieure.

(3) La préparation préprofessionnelle devrait comporter, chaque fois que cela est possible, l'accoutumance à l'équipement et aux matériaux communs à plusieurs professions.

## VII. Organisation de la formation

16. (1) Le programme de formation, pour chaque profession, devrait être élaboré sur la base d'une analyse systématique des tâches, des connaissances et capacités professionnelles et des mesures de sécurité et d'hygiène que comporte ladite profession, compte tenu de son évolution et de ses transformations prévisibles.

(2) Le programme de formation devrait être revu périodiquement afin d'être tenu à jour.

17. (1) Le programme de formation devrait fournir à tous les stagiaires une base solide de connaissances théoriques et pratiques.

(2) En plus d'un enseignement portant sur les tâches, les connaissances, les capacités et les mesures de sécurité et d'hygiène que comportent les professions dont il s'agit, ainsi que sur des notions de législation sociale, la formation devrait, dans toute la mesure possible, donner aux stagiaires des connaissances générales relatives aux professions et aux branches de l'activité économique auxquelles ils se destinent, en vue notamment de faciliter leur promotion.

(3) Une place devrait être réservée aux branches de culture générale dans les programmes de formation à long terme et aussi, dans la mesure où le temps le permet, dans les programmes de formation à court terme.

18. (1) Les programmes de formation et les matières sur lesquelles ils portent devraient être déterminés de manière à faciliter l'adaptation professionnelle future des stagiaires dans le cadre général de la profession visée.

(2) A cet effet, dans la formation à long terme, il y aurait lieu de veiller à :

- a. Donner au stagiaire des connaissances étendues sur les fondements théoriques de la profession;

- b. Eviter une spécialisation au début de la période de formation afin de donner au stagiaire une large base de qualification et de connaissances lui permettant de se spécialiser par la suite avec un minimum de nouvelle formation ou de réadaptation.

19. (1) Les entreprises qui ne sont pas en mesure de donner elles-mêmes à leurs stagiaires toutes les connaissances théoriques et pratiques nécessaires dans une profession donnée devraient, selon les besoins :

- a. Veiller à ce que ces lacunes soient comblées dans des institutions de formation, en prenant une ou plusieurs des mesures suivantes :
- (i) en y détachant le stagiaire au cours d'un ou de plusieurs jours ;
  - (ii) en l'y détachant pour des périodes de plusieurs semaines à la fois chaque année ;
  - (iii) en faisant alterner d'assez longues périodes de formation au sein de l'entreprise avec d'assez longues périodes dans les institutions de formation ;
  - (iv) en organisant d'autres moyens de formation adéquats conformément à la réglementation nationale ;
- b. Etablir et mettre en œuvre le fonctionnement de programmes comportant la mise en commun de moyens de formation ou la création d'un centre commun.

(2) Les stagiaires détachés d'entreprises, qui fréquentent des institutions de formation dans le cadre des mesures prévues au sous-paragraph (1) devraient être autorisés à s'absenter à cet effet durant les heures de travail sans qu'il en résulte pour eux une perte de salaire.

20. Les entreprises devraient coopérer à la réalisation des programmes établis par des institutions de formation en permettant à leurs étudiants d'acquérir, durant des périodes assez longues, une formation pratique en cours d'emploi.

21. (1) Jusqu'à l'âge de dix-huit ans, tous les jeunes travailleurs qui ne reçoivent pas d'autre formation devraient avoir à leur disposition des cours complémentaires, afin qu'ils puissent compléter leur culture générale et leurs connaissances techniques dans les professions qu'ils exercent.

(2) Les jeunes travailleurs devraient avoir la possibilité de suivre ces cours dans les conditions exposées au paragraphe 19 (2).

22. Tous les travailleurs désirant améliorer leurs connaissances générales, techniques ou commerciales, devraient avoir à leur disposition des cours complémentaires de manière à faciliter leur promotion et à élever ainsi leur situation sociale et économique.

23. La durée de la formation devrait être déterminée compte tenu :

- a. Du niveau et du genre de capacités et de connaissances à atteindre;
- b. Des méthodes et moyens de formation à utiliser;
- c. Des conditions minima requises et des qualifications que possèdent déjà les candidats lors de l'admission;
- d. S'il s'agit d'adultes, de leurs activités professionnelles antérieures et de la nécessité de les préparer aussi rapidement que possible à exercer un nouvel emploi.

24. Une attention particulière devrait être vouée à la formation des jeunes gens et adultes atteints de déficiences physiques ou mentales, ainsi qu'à celles des jeunes gens peu doués.

### VIII. Méthodes et moyens de formation

25. Les méthodes de formation devraient être adaptées à la nature du cours de formation, au degré d'instruction, à l'âge, à la situation et à l'expérience des stagiaires.

26. En règle générale, les méthodes faisant appel à la participation active des stagiaires devraient être préférées aux méthodes d'enseignement qui ne les associent pas activement.

27. (1) La formation devrait avoir un caractère aussi réaliste que possible.

(2) La formation pratique dans les institutions de formation devrait :

- a. Avoir lieu dans des conditions et une ambiance aussi semblables que possible à celles d'une entreprise;
- b. Comporter éventuellement des périodes d'expérience pratique dans une entreprise ou être complétée par de telles périodes, afin que les stagiaires puissent non seulement se familiariser avec l'atmosphère au sein de l'entreprise, mais soient aussi mis à même d'acquérir la cadence et l'habileté normales dans le travail.

28. (1) La formation pratique qui n'est pas donnée en cours d'emploi devrait comporter l'obligation pour les stagiaires d'exécuter les diverses opérations inhérentes à la profession, ainsi que, le cas échéant, l'obligation d'accomplir effectivement un stage dans cette profession.

(2) Les tâches ainsi effectuées devraient répondre aux besoins de la formation et des garanties devraient exister afin d'éviter que l'emploi de stagiaires ne constitue une concurrence pour les travailleurs.

(3) Dans la formation donnée en cours d'emploi, les travaux confiés aux stagiaires devraient avoir une valeur réelle de formation.

29. Les exercices de formation devraient être conçus de façon que les stagiaires puissent discerner la valeur pratique de ce qu'ils exécutent et l'utilité de tout article produit.

30. (1) Les opérations complexes devraient être décomposées en leurs éléments simples.

(2) Les stagiaires devraient pouvoir arriver à exécuter avec aisance une opération avant d'en aborder une autre et devraient passer des opérations simples aux opérations plus complexes.

31. L'enseignement théorique — y compris l'enseignement des branches de culture générale faisant partie des cours de formation — devrait être donné, dans la mesure du possible, en rapport avec la profession envisagée.

32. L'instruction technique et l'instruction complémentaire devraient être reliées à la formation pratique et, dans la mesure du possible, être intégrées à celle-ci.

33. Le rythme de l'instruction devrait être adapté à la capacité d'assimilation des stagiaires et devrait permettre des récapitulations périodiques.

34. Des dispositions devraient être prises pour assurer une surveillance technique systématique des stagiaires, particulièrement lorsque la formation est donnée en cours d'emploi.

35. Un relevé détaillé devrait être fait de la formation donnée et des progrès accomplis; en outre, les stagiaires devraient être encouragés à tenir leur propre relevé détaillé de la formation reçue et à prendre l'habitude de procéder à un contrôle des progrès accomplis.

36. (1) Des moyens d'instruction auxiliaires devraient être utilisés, dans les cas qui le permettent, pour faciliter l'acquisition des connaissances.

(2) Les autorités responsables en matière de formation devraient se tenir au courant des nouvelles techniques de formation et des développements concernant le matériel et les moyens auxiliaires d'instruction, et veiller à leur utilisation.

37. Lorsque les moyens de formation, notamment dans les régions isolées, ne répondent pas aux besoins de formation de la population locale, ils devraient être complétés, selon le cas, par un ou plusieurs des moyens suivants:

- a. Cours par correspondance adaptés aux circonstances locales;
- b. Personnel enseignant itinérant et unités mobiles de démonstration;
- c. Enseignement par radio, télévision ou autres moyens d'information largement diffusés;
- d. Détachement des stagiaires par les entreprises, pour des périodes de plusieurs semaines à la fois, chaque année, afin de leur permettre de

suivre des cours dans une institution de formation située dans une autre localité;

- e. Autres mesures permettant d'aller acquérir la formation dans une autre localité, telles que subsides, bourses d'études, facilités en matière de transport ou de logement.

### IX. Formation par les entreprises

38. (1) Les employeurs devraient adopter une politique sur les mesures à prendre pour faire face à leurs besoins en personnel formé.

(2) Les employeurs et les groupes d'employeurs devraient être encouragés à établir des plans systématiques de formation en fonction de leurs propres besoins et dans la mesure compatible avec les conditions techniques de leurs entreprises.

39. Les employeurs devraient consulter les représentants des travailleurs occupés dans leurs entreprises et coopérer avec eux en vue de la préparation et de la mise en œuvre de leurs plans de formation dans l'entreprise.

40. La responsabilité en matière de formation, au sein d'une entreprise, devrait être clairement assignée, soit à un département spécial de formation, soit — à temps complet ou à temps partiel — à une ou plusieurs personnes, selon la nature et l'étendue des besoins en matière de formation de l'entreprise.

41. Les départements et personnes responsables en matière de formation devraient avoir notamment pour tâches :

- a. De proposer une politique de formation;
- b. De veiller, en consultation avec les départements intéressés, à ce que des plans de formation soient élaborés;
- c. De participer à la sélection de candidats à la formation;
- d. D'assurer la formation du personnel enseignant;
- e. De surveiller la formation donnée dans l'entreprise;
- f. De prendre, pour le compte de l'entreprise, les dispositions utiles concernant toute instruction à donner hors de l'entreprise et pour la coordonner avec l'instruction donnée au sein de celle-ci;
- g. D'établir et de tenir à jour des dossiers relatifs aux progrès accomplis par les stagiaires;
- h. D'assurer que la formation tienne compte des méthodes ayant fait leurs preuves;
- i. D'entreprendre, d'encourager ou de soutenir des recherches et des études, afin d'assurer l'efficacité et la mise à jour de la formation.

42. Les entreprises devraient, lorsqu'il est opportun, prévoir pour leurs stagiaires une période initiale assez longue de formation générale de base, passée entièrement à l'intérieur d'une institution de formation, afin de réduire la durée totale de la période de formation et d'améliorer son efficacité.

43. La surveillance et le contrôle des stagiaires, en ce qui concerne leur formation, devraient relever, à tous les stades, du département ou de la personne responsable de la formation, que lesdits stagiaires se trouvent à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise.

44. (1) Pour déterminer en quel lieu la formation devrait être donnée à l'intérieur d'une entreprise, les facteurs suivants devraient être pris en considération :

- a. Le genre et la durée de la formation;
- b. Le nombre, l'âge, les connaissances et l'expérience des stagiaires;
- c. L'opportunité de recourir à une formation en cours d'emploi pour la profession dont il s'agit;
- d. L'encombrement, le bruit ou autres causes de distraction, les facteurs de sécurité et les risques de dégâts à l'équipement, dans les lieux normaux de travail;
- e. Tout gain de temps et toute économie de personnel enseignant et d'équipement;
- f. Le coût d'installations distinctes éventuelles;
- g. La nécessité de faciliter dans toute la mesure possible la transition de la formation à l'emploi proprement dit;
- h. Les possibilités techniques de l'entreprise.

(2) Des installations distinctes pour l'enseignement ou, tout au moins, un emplacement réservé dans les lieux normaux de travail, pourvus de l'équipement nécessaire aux fins de la formation devraient, si possible, être prévues pour les premiers stades de la formation.

45. (1) Les entreprises devraient, pour tous les nouveaux venus, organiser l'accueil au moment de l'arrivée, ainsi qu'une période d'initiation à leur tâche.

(2) Une attention particulière devrait être vouée à la mise au courant des jeunes travailleurs, compte tenu de leurs besoins de formation.

## X. Apprentissage

46. La formation systématique et de longue durée en vue de l'exercice d'une profession reconnue, fournie essentiellement à l'intérieur d'une entreprise ou au service d'un artisan indépendant, devrait faire l'objet d'un contrat écrit d'apprentissage et être soumise à des normes déterminées.

47. Pour décider si une profession devrait être reconnue comme donnant lieu à apprentissage, il conviendrait de tenir compte de facteurs tels que :

- a. Le niveau des capacités professionnelles et des connaissances techniques théoriques requises pour l'exercice de la profession en question ;
- b. La durée de la période de formation nécessaire pour acquérir les capacités professionnelles et les connaissances requises ;
- c. La valeur de l'apprentissage, en tant que mode de formation, pour l'acquisition des capacités et connaissances requises ;
- d. La situation actuelle et future quant aux possibilités d'emploi dans la profession en question.

48. (1) Le contrat d'apprentissage devrait être conclu, soit avec un employeur, soit avec un groupe d'employeurs, soit avec un organisme tel qu'une commission d'apprentissage ou un service spécialement chargé du contrôle de l'apprentissage, selon ce qui paraît répondre le mieux aux conditions nationales.

(2) L'un des parents, le tuteur ou le représentant légal devrait être associé au contrat, comme partie, lorsque l'apprenti est mineur.

(3) La partie chargée de dispenser l'apprentissage devrait, soit être elle-même suffisamment qualifiée pour donner la formation, soit être en mesure de prendre des dispositions afin que la formation soit donnée par une ou plusieurs personnes ayant les qualifications voulues ; les moyens mis à disposition pour la formation de l'apprenti devraient permettre à ce dernier d'acquérir une formation complète pour la profession à laquelle il se prépare.

(4) Les autorités compétentes devraient maintenir des rapports réguliers avec l'entreprise ou la personne dispensant la formation et s'assurer, par une inspection ou une surveillance périodiques, que la réalisation des fins de la formation se poursuit pendant celle-ci.

49. Le contrat devrait :

- a. Comporter l'obligation expresse ou implicite de former l'intéressé en vue d'une profession particulière, ainsi que l'obligation, également expresse ou implicite pour celui-ci, de travailler en retour comme apprenti durant une période d'apprentissage déterminée ;
- b. Contenir les normes et règlements établis pour la profession en question dont l'inclusion serait considérée comme nécessaire ou utile dans l'intérêt des parties ;
- c. Prévoir tous autres droits et obligations réciproques qui seraient pertinents et qui n'auraient pas été définis autrement, y compris notamment l'obligation de respecter tous les règlements de sécurité ;
- d. Contenir des dispositions relatives au règlement des conflits entre les parties.

50. Selon les circonstances nationales, une profession peut être reconnue comme donnant lieu à apprentissage, et les normes visées au paragraphe 46, ainsi que tous règlements concernant l'apprentissage, pourraient être établis :

- a. Soit par voie de législation ;
- b. Soit par des décisions d'organismes spécialement chargés du contrôle de l'apprentissage ;
- c. Soit par voie de conventions collectives ;
- d. Soit par une combinaison de ces diverses méthodes.

51. Dans les normes et règlements régissant l'apprentissage, à l'égard de chacune des professions reconnues comme donnant lieu à apprentissage, il devrait notamment être tenu compte :

- a. Du niveau d'instruction générale et de l'âge minimum exigés pour l'entrée en apprentissage ;
- b. Des dispositions à prendre pour les cas spéciaux de travailleurs dont l'âge dépasse la limite fixée ;
- c. De la durée de l'apprentissage, y compris la période d'essai, eu égard au degré requis de capacité professionnelle et de connaissances techniques théoriques ;
- d. Des dispositions à prendre pour déterminer la mesure dans laquelle la durée normale de l'apprentissage pourrait être réduite en raison de toute formation ou expérience antérieures de l'apprenti ou des progrès qu'il a accomplis en cours d'apprentissage ;
- e. De la liste des diverses opérations pratiques à enseigner, de l'enseignement théorique et de l'instruction complémentaire à donner, ainsi que du temps à consacrer à chacun des stades de la formation ;
- f. Des autorisations d'absence, au cours d'un ou de plusieurs jours, ou d'autres formes d'absence, selon les circonstances, pour permettre à l'apprenti de se rendre dans une institution de formation ;
- g. Des examens à subir au cours ou à la fin de l'apprentissage ;
- h. Des titres ou certificats de fin d'apprentissage ;
- i. De tout contrôle du nombre des apprentis qui serait nécessaire pour assurer une formation adéquate, éviter l'encombrement dans la profession et répondre aux besoins de main-d'œuvre dans la branche d'activité économique dont il s'agit ;
- j. Du taux de rémunération payable à l'apprenti, ainsi que des échelles d'augmentation en cours d'apprentissage ;
- k. Des conditions de rémunération en cas d'absence par suite de maladie ;
- l. De l'assurance-accidents ;
- m. Des congés payés ;

- n. De la nature et de l'étendue du contrôle auquel l'apprentissage doit être soumis, particulièrement en vue d'assurer l'application de la réglementation en la matière, ainsi que la conformité de la formation avec les normes établies et une uniformité suffisante des conditions d'apprentissage;
- o. De l'enregistrement des apprentis et des contrats d'apprentissage auprès d'organismes compétents;
- p. De la forme et du contenu des contrats d'apprentissage.

52. Les apprentis devraient recevoir un enseignement général en matière de sécurité, afin d'acquérir des habitudes de travail garantissant la sécurité dans le maniement des outils et machines, ainsi que le respect des mesures de sécurité générales, compte tenu des nouveaux risques pouvant se présenter.

53. (1) L'entrée en apprentissage devrait être précédée dans tous les cas par une orientation professionnelle étendue et par un examen médical en fonction des exigences de la profession pour laquelle la formation doit être dispensée.

(2) Lorsque la profession envisagée exige des aptitudes physiques ou psychologiques particulières, ces aptitudes devraient être spécifiées et faire l'objet d'examens spéciaux.

54. (1) Il devrait être possible, par accord entre toutes les parties intéressées, de transférer un apprenti d'une entreprise à une autre lorsque cela est jugé nécessaire ou souhaitable pour compléter sa formation.

(2) Lorsqu'il existe plusieurs genres d'apprentissage, il devrait être possible à un apprenti, par accord entre toutes les parties intéressées, de passer de l'un de ceux-ci à un autre, si ces aptitudes indiquent qu'un tel changement serait à son avantage.

## XI. Formation accélérée

55. (1) Un dispositif permanent de formation accélérée devrait être organisé:

- a. Pour répondre aux besoins urgents de main-d'œuvre et hâter le développement de l'industrialisation;
- b. Pour permettre, de façon permanente, d'adapter la main-d'œuvre aux progrès techniques;
- c. Pour permettre aux personnes qui appartiennent à des catégories ayant besoin d'acquérir rapidement des qualifications professionnelles, d'obtenir un emploi correspondant à leurs âge et aptitudes;
- d. Pour favoriser la promotion professionnelle et sociale.

(2) Ce dispositif permanent de formation accélérée devrait être conçu suivant des méthodes pédagogiques adéquates, mis en œuvre par des instructeurs spécialement formés à cet effet et s'inspirer de techniques concrètes directement reliées au travail industriel.

56. L'accélération de la formation devrait être obtenue :

- a. En appliquant de strictes procédures de sélection pour que, dans la mesure du possible, tous les stagiaires admis soient aptes à acquérir les connaissances et la compétence voulues dans le temps limité prévu pour le cours, la préférence devant être donnée aux candidats possédant une expérience professionnelle susceptible d'être mise en valeur dans la nouvelle profession ;
- b. En utilisant un programme de formation détaillé comportant les exercices progressifs et les enseignements théoriques s'y rapportant, qui permettront de donner aux stagiaires les qualifications et les connaissances immédiatement nécessaires pour obtenir un emploi, et fondés sur des analyses approfondies de la profession et des tâches qu'elle comporte ;
- c. En mettant l'accent sur la formation pratique et en enseignant au cours de celle-ci les connaissances techniques théoriques indispensables ;
- d. En limitant le nombre de stagiaires dans chaque classe de façon à permettre que, eu égard au temps disponible, chaque stagiaire puisse être soumis à une surveillance constante et attentive à chaque stade de son instruction ;
- e. En appliquant tels autres méthodes et moyens de formation visés aux paragraphes 25 à 37 qui seraient considérés comme particulièrement adéquats.

57. (1) Le stagiaire ayant terminé un cours de formation accélérée devrait être placé aussitôt que possible dans un emploi dans lequel, après l'initiation nécessaire, sa formation devrait, au besoin, être complétée par une formation en cours d'emploi.

(2) Les personnes qui ont terminé la formation accélérée et sont intégrées dans le processus de production devraient avoir la possibilité de suivre des cours qui devraient être organisés pour augmenter leur polyvalence et leurs capacités professionnelles.

## XII. Formation du personnel d'encadrement et des agents de maîtrise jusqu'au niveau de contremaître

58. (1) Le personnel d'encadrement et les agents de maîtrise devraient recevoir une formation spéciale pour qu'ils soient pleinement préparés à leurs fonctions.

(2) Une telle formation devrait comporter, dans la mesure où cela est nécessaire :

- a. Un complément d'instruction générale;
- b. Un complément de formation et de travail technique;
- c. Une instruction dans les matières suivantes :
  - (i) commandement et relations humaines, y compris les relations professionnelles et la procédure pour éviter et régler les conflits du travail;
  - (ii) méthodes d'administration;
  - (iii) méthodes d'enseignement du travail;
  - (iv) sécurité et hygiène du travail;
  - (v) coordination aux divers échelons de l'entreprise;
  - (vi) adaptation à des fonctions de responsabilité;
  - (vii) méthodes de travail;
  - (viii) législation du travail;
  - (ix) domaines spéciaux, tels que le planning, l'étude du travail et la méthode des coûts.

(3) Le personnel d'encadrement et les agents de maîtrise devraient être suffisamment au courant de l'orientation professionnelle pour en apprécier le rôle et l'importance et pour reconnaître qu'elle doit être assurée par des spécialistes dans ce domaine.

59. (1) En principe, la formation initiale du personnel d'encadrement et des agents de maîtrise devrait être donnée avant l'entrée en fonctions. Dans le cas où cela n'est pas possible, elle devrait intervenir immédiatement après l'entrée en fonctions.

(2) Le personnel d'encadrement et les agents de maîtrise en fonctions devraient avoir, de façon permanente, la possibilité d'acquérir une formation complémentaire; cette formation devrait notamment les renseigner, d'une façon générale, sur l'évolution au sein de l'entreprise, ainsi que sur l'évolution de leur propre domaine technique, et devrait leur fournir la possibilité de promotions dans les cas appropriés.

### **XIII. Personnel enseignant dans les institutions de formation et les entreprises**

60. La sélection du personnel enseignant devrait être effectuée de façon à tenir dûment compte :

- a. De la culture générale, des qualifications et de l'expérience techniques, du caractère et de la personnalité, ainsi que des capacités pédagogiques;
- b. Des personnes auxquelles il sera appelé à donner un enseignement;

- c. De la nature de l'enseignement ;
- d. De toutes normes nationales applicables.

61. Le personnel chargé de l'enseignement des branches de culture générale devrait être recruté parmi des personnes ayant les qualifications normalement exigées d'un tel personnel dans les institutions d'enseignement général.

62. Le personnel chargé des cours d'enseignement technique théorique devrait être recruté, selon le genre de formation dont il s'agit :

- a. Soit parmi les personnes qui ont été formées en vue de la profession à enseigner, qui en ont une expérience pratique de plusieurs années et qui possèdent, en outre, de solides connaissances théoriques dans cette profession, ainsi qu'une bonne base de culture générale et des aptitudes pédagogiques ;
- b. Soit parmi des personnes ayant une expérience pratique suffisante, ainsi qu'un titre ou diplôme décerné à l'issue d'une formation appropriée dans une université, dans une institution technique, dans une école normale ou dans un organisme agréé par les autorités publiques.

63. (1) Le personnel chargé des cours pratiques devrait être recruté parmi des personnes ayant les qualifications énumérées à l'alinéa *a* du paragraphe 62.

(2) S'il n'est pas possible de recruter, pour les cours pratiques, du personnel enseignant possédant toutes les qualifications désirables, la compétence technique, l'expérience professionnelle et les aptitudes pédagogiques devraient avoir le pas sur le degré de culture générale.

64. Le personnel chargé de la formation particulière du personnel d'encadrement et des agents de maîtrise devrait être recruté parmi des personnes qui ont reçu elles-mêmes une telle formation, qui ont appartenu pendant plusieurs années à la catégorie du personnel d'encadrement et des agents de maîtrise et qui possèdent une bonne base de formation technique et de culture générale.

65. Il conviendrait d'utiliser, dans la mesure du possible, l'expérience de personnes provenant de l'industrie ou du commerce, ou exerçant des professions libérales, et de leur confier l'enseignement, à temps partiel, de sujets spéciaux dans les institutions de formation.

66. En principe, la formation initiale du personnel pour l'enseignement devrait être donnée avant l'entrée en fonctions. Dans le cas où cela n'est pas possible, elle devrait intervenir immédiatement après l'entrée en fonctions.

67. (1) Le personnel enseignant occupé, soit à temps complet, soit à temps partiel, dans les institutions de formation ou dans les entreprises devrait recevoir une formation spéciale, y compris une formation pratique

dans l'enseignement, en vue de développer ses aptitudes pédagogiques et, si cela est nécessaire, ses qualifications techniques et sa culture générale.

(2) L'organisation d'une telle pratique pédagogique pour le personnel enseignant d'institutions de formation devrait être facilitée par la combinaison, dans la mesure du possible, d'institutions de formation de personnel enseignant et d'institutions ordinaires de formation.

(3) Le personnel enseignant dans les institutions de formation et dans les entreprises devrait recevoir une formation spéciale en matière de sécurité, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et l'utilisation des outils et dispositifs employés dans les professions auxquelles prépare leur enseignement.

(4) Le personnel enseignant devrait, en outre, avoir, d'une façon permanente, la possibilité d'acquérir une formation complémentaire; cette formation devrait lui permettre de se tenir au courant des développements techniques et des progrès de la pédagogie et lui fournir la possibilité de promotions éventuelles.

(5) Devraient également être pris en considération en tant que moyens de formation complémentaire:

- a. L'organisation, à l'intention des membres du personnel enseignant, individuellement ou par groupes, de visites périodiques à des entreprises ou institutions de formation, ainsi que l'organisation de cours spéciaux, tels que cours sur le lieu de l'enseignement, cours de fin de semaine ou cours de vacances;
- b. L'octroi, dans des cas spéciaux, de bourses de voyage ou de recherche, ou de congés spéciaux, avec ou sans rémunération.

68. La formation des personnes chargées de l'enseignement des branches de culture générale et des sujets techniques théoriques devrait leur permettre de connaître la branche d'activité à laquelle leurs stagiaires se destinent ou appartiennent déjà.

69. Le personnel enseignant à temps complet, chargé des cours pratiques dans des institutions de formation, devrait, de temps en temps, avoir l'occasion de faire du travail pratique dans des entreprises.

70. La préparation du personnel chargé de la formation particulière du personnel d'encadrement et des agents de maîtrise devrait comporter une instruction complémentaire, dans la mesure où cela est nécessaire, portant sur les matières énumérées au paragraphe 58, ainsi qu'une instruction portant sur les méthodes et techniques propres à une telle formation.

71. (1) Afin d'attirer et de conserver un personnel enseignant compétent dans les institutions de formation, et compte tenu des qualifications supplémentaires qu'exige l'enseignement, les conditions d'emploi d'un tel personnel devraient pouvoir être comparées favorablement avec les condi-

tions dont bénéficient les personnes ayant des connaissances et une expérience analogues et qui sont employées ailleurs à d'autres tâches.

(2) Le même principe devrait s'appliquer au personnel enseignant attaché aux entreprises.

72. Lorsque des normes nationales de qualification pour le personnel enseignant dans les institutions de formation sont en vigueur, les entreprises qui donnent une formation devraient, lorsque cela est approprié, être encouragées à appliquer de telles normes à leur propre personnel enseignant.

73. Les personnes chargées de la surveillance directe ou de l'administration technique d'institutions de formation devraient, dans la mesure du possible, avoir elles-mêmes une expérience à la fois de la production et de l'enseignement.

74. Le personnel enseignant des institutions de formation devrait être, régulièrement soumis à l'inspection ou au contrôle des autorités compétentes, chargées de les aider dans leur travail et d'améliorer l'instruction donnée.

#### XIV. Pays en voie d'industrialisation

75. (1) Les pays en voie d'industrialisation devraient viser à développer progressivement leurs systèmes de formation, conformément aux dispositions de la présente recommandation.

(2) Ils devraient, en premier lieu, s'attacher à établir un inventaire de leurs besoins et ressources actuels et futurs en main-d'œuvre.

(3) Un plan devrait être établi pour la création et le développement de moyens de formation destinés à répondre à ces besoins, la priorité devant, selon les circonstances, être accordée à :

- a. La création d'un corps de personnel enseignant compétent ;
- b. La mise à disposition des locaux et de l'équipement de formation nécessaires ;
- c. L'organisation des programmes de formation les plus adéquats, y compris un programme destiné à apprendre à lire et à écrire aux stagiaires illettrés.

(4) Ce plan devrait être mis en œuvre selon les priorités établies.

76. (1) Les pays en voie d'industrialisation devraient prendre des mesures spéciales pour répondre aux besoins de formation :

- a. Des personnes habitant les régions rurales dans lesquelles il est projeté de développer des activités industrielles ;
- b. Des personnes qui ont quitté les régions rurales et qui sont à la recherche d'un emploi industriel dans les régions urbaines.

(2) Ces mesures devraient comporter la création, en particulier dans les régions rurales, d'institutions de formation spéciales, telles que de simples ateliers de formation pour un petit nombre de métiers de base, et l'adaptation des méthodes de formation au niveau d'instruction et au degré de développement des groupes ruraux dans les localités intéressées.

(3) La formation dans les régions rurales devrait tenir compte des possibilités de développer de nouvelles activités économiques qui utiliseraient les ressources naturelles de la région en respectant les traditions culturelles de la population locale.

77. Les pays en voie d'industrialisation devraient examiner l'opportunité :

- a. De créer, avec des pays voisins, des moyens communs de formation ;
- b. D'obtenir une assistance internationale pour l'exécution de leurs plans de formation.

### XV. Coopération internationale

78. (1) Les pays devraient coopérer dans le domaine de la formation dans la plus grande mesure possible et éventuellement avec l'aide des organisations internationales.

(2) Cette coopération devrait s'étendre à des mesures telles que :

- a. L'organisation de séminaires et de groupes de travail sur des sujets d'intérêts commun en matière de formation ;
- b. La mise à disposition de moyens de formation permettant à des candidats choisis dans d'autres pays, soit sur la base d'échanges, soit sur une autre base, d'acquérir les connaissances, la qualification et l'expérience qu'ils ne peuvent acquérir dans leur propre pays ;
- c. L'organisation, au bénéfice de personnes chargées de la formation, de voyages à l'étranger pour leur permettre de se familiariser avec les méthodes de formation dans d'autres pays ;
- d. Le prêt, par un pays à un autre, d'un personnel expérimenté pour l'aider à organiser la formation ;
- e. Des échanges de personnel qualifié ;
- f. L'élaboration et la fourniture de manuels et d'autre matériel de formation ;
- g. L'échange systématique d'informations sur des questions concernant la formation ;
- h. L'aide aux pays en voie d'industrialisation pour créer et développer leur système national de formation et pour les doter d'un personnel qualifié d'enseignants et d'instructeurs.

79. Il conviendrait d'examiner :

- a. L'opportunité et la possibilité de rapprocher progressivement les niveaux de formation pour une même profession, parmi un même groupe de pays, en vue de faciliter l'accès à la formation à l'étranger ainsi que la mobilité professionnelle;
- b. La possibilité d'une reconnaissance réciproque de certificats d'examens dans des domaines où les niveaux et les objectifs de la formation sont comparables;
- c. La préparation et l'échange de matériel d'information en matière professionnelle, tel que les descriptions des tâches pouvant être particulièrement utiles dans la formation des migrants.

#### XVI. Effets sur des recommandations antérieures

80. La présente recommandation remplace la recommandation sur la formation professionnelle, 1939, la recommandation sur l'apprentissage, 1939, et la recommandation sur la formation professionnelle (adultes), 1950.

### **Instrument pour l'amendement de la constitution de l'Organisation internationale du Travail**

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 les propositions tendant à remplacer dans les dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail relatives à la composition du Conseil d'administration, les nombres « quarante » et « vingt » par les nombres « quarante-huit » et « vingt-quatre », et le nombre « dix » par le nombre « douze », sauf au paragraphe 2 de l'article 7, où il sera prévu dix membres représentant les Etats dont l'importance industrielle est la plus considérable et quatorze membres élus, question qui constitue le huitième point à l'ordre du jour de la session,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, l'instrument ci-après pour l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, instrument qui sera dénommé Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1962:

### Article premier

Dans le texte de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle est actuellement en vigueur:

- a. Les nombres «quarante» et «vingt» figurant aux paragraphes 1 et 2 de l'article 7 sont remplacés par les nombres «quarante-huit» et «vingt-quatre»;
- b. Le nombre «dix» figurant au paragraphe 1 de l'article 7 est remplacé par le nombre «douze»;
- c. Le nombre «dix» est remplacé par le nombre «quatorze» dans le membre de phrase du paragraphe 2 de l'article 7 relatif aux personnes qui doivent être nommées par les Membres désignés à cet effet par les délégués gouvernementaux à la Conférence;
- d. La phrase «Deux représentants des employeurs et deux représentants des travailleurs devront appartenir à des Etats extra-européens» est supprimée du paragraphe 4 de l'article 7.

### Article 2

A partir de la date de l'entrée en vigueur du présent instrument d'amendement, la Constitution de l'Organisation internationale du Travail aura effet dans la forme amendée conformément à l'article précédent.

### Article 3

Dès l'entrée en vigueur du présent instrument d'amendement, le Directeur général du Bureau international du Travail fera établir un texte officiel de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, telle qu'elle a été modifiée par les dispositions de cet instrument d'amendement, 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 aux fins d'enregistrement conformément aux termes de l'article 102 de la Charte des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de ce texte à chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail.

### Article 4

Deux exemplaires authentiques du présent instrument d'amendement 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, et l'autre entre les mains du Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement conformément aux termes de l'article 102 de la Charte des Nations Unies. Le Directeur général communiquera une copie certifiée conforme de cet instrument à chacun des Membres de l'Organisation internationale du Travail.

## Article 5

1. Les ratifications ou acceptations formelles du présent instrument d'amendement seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, qui en informera les Membres de l'Organisation.

2. Le présent instrument d'amendement entrera en vigueur dans les conditions prévues à l'article 36 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

3. Dès l'entrée en vigueur du présent instrument d'amendement, 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.

Le texte qui précède est le texte authentique de l'instrument pour l'amendement de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, dûment adopté par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quarante-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 28 juin 1962.

Les versions française et anglaise du texte du présent instrument d'amendement font également foi.

**RAPPORT du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur la 46e session de la conférence internationale du travail et message sur la ratification d'un instrument d'amendement à la constitution de l'organisation internationale du travail (Du 1er mars 196...**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1963
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	10
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	8688
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	14.03.1963
Date	
Data	
Seite	516-582
Page	
Pagina	
Ref. No	10 096 871

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.