

# FEUILLE FÉDÉRALE

112<sup>e</sup> année

Berne, le 14 janvier 1960

Volume I

Paraît, en règle générale, chaque semaine. Prix: **30 francs** par an;  
**16 francs** pour six mois, plus la taxe postale d'abonnement ou de remboursement  
 Avis: **50 centimes** la ligne ou son espace; doivent être adressés franco  
 à l'imprimerie des Hoirs C.-J. Wyss, société anonyme, à Berne

7977

## RAPPORT

du

### Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les 42<sup>e</sup> et 43<sup>e</sup> sessions de la conférence internationale du travail et message sur la ratification de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession

(Du 8 janvier 1960)

Monsieur le Président et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'organisation internationale du travail (O. I. T.), nous vous adressons notre rapport sur les 42<sup>e</sup> et 43<sup>e</sup> sessions de la conférence internationale du travail auquel nous joignons un projet d'arrêté fédéral concernant la ratification de la convention sur la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### A. LA 42<sup>e</sup> SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

##### I. Remarques générales, travaux et décisions de la conférence

1. La 42<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail s'est tenue du 4 au 26 juin 1958, à Genève. Elle avait à son ordre du jour 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 discrimination en matière d'emploi et de profession (deuxième discussion);
- 5<sup>o</sup> Les conditions d'emploi des travailleurs des plantations (deuxième discussion);

- 6° L'organisation des services de médecine du travail dans l'entreprise (première discussion);
- 7° Les conditions de travail des pêcheurs (première discussion);
- 8° La durée du travail (discussion générale).

2. Notre pays était représenté à cette session par une délégation composée de MM. Max Holzer, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, et Arnold Saxer, directeur de l'office fédéral des assurances sociales, comme délégués gouvernementaux, ainsi que de MM. Charles Kuntschen, de l'union centrale des associations patronales suisses, comme délégué des employeurs, et Jean Móri, de l'union syndicale suisse, comme délégué des travailleurs. Des conseillers techniques avaient été adjoints à la délégation.

M. Basanta Kumar Das, ministre du travail et de l'éducation du Pakistan, a été élu président de la conférence. 73 des 79 Etats membres de l'O. I. T. ont participé aux travaux de cette session qui réunissait près de 900 personnes, y compris les observateurs. Le Vénézuéla a repris sa place, après une courte absence, au sein de l'organisation et la Fédération de Malaisie était, à cette époque, le dernier des membres admis. Depuis lors, le bureau international du travail (B. I. T.) a enregistré l'admission de la Guinée ce qui porte à 80 le nombre actuel des Etats membres de l'organisation.

3. Les questions à l'ordre du jour appellent de notre part les commentaires suivants.

Les points 1, 2 et 3 forment un premier groupe qui paraît chaque année invariablement en tête de liste.

Le rapport annuel du directeur général du B. I. T. était intitulé «L'O. I. T. face à l'évolution du monde». Il était, en même temps, le 12<sup>e</sup> rapport de l'O. I. T. aux Nations Unies. Essentiellement consacré aux multiples activités de l'organisation, ce rapport relevait en particulier la manière dont cette institution spécialisée a répondu à l'évolution de la situation sociale du monde. 160 orateurs ont pris part à la discussion de ce rapport, parmi lesquels plusieurs ministres du travail et le directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, en sa qualité de délégué gouvernemental suisse.

La conférence a adopté le budget de l'organisation pour l'année 1959, fixé à 8 529 857 dollars des Etats-Unis (7 972 901 dollars pour 1958). Le taux de contribution pour notre pays a diminué de 1,47 (1958) à 1,44 pour cent (1959) du budget des dépenses de l'organisation. La contribution nette de la Suisse pour 1959 s'élève à 106 403 dollars (110 742 dollars pour 1958).

L'ensemble des conventions et des recommandations adoptées par la conférence internationale du travail depuis 1919, et qu'on est convenu

d'appeler le code international du travail, comprenait, en 1958, 111 conventions et 111 recommandations.

4. Les points 4 et 5 de l'ordre du jour forment un second groupe de questions qui ont été examinées en deuxième lecture par la conférence de 1958. Par 189 voix contre 24, et 13 abstentions, elle a adopté une convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, complétée par une recommandation (n° 111) de même nom qui a recueilli 212 voix contre 0, et 11 abstentions. Nous reviendrons sur ces instruments au chapitre II ci-dessous. Notre pays n'est pas intéressé aux instruments qui ont été adoptés sur le point 5, à savoir une convention (n° 110) et une recommandation (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations. Nous ne nous y attarderons donc pas.

Les points 6 et 7 forment un troisième groupe de questions sur lesquelles la conférence a engagé une première discussion. Nous les reprendrons sous lettre B, à propos de la seconde discussion, qui a eu lieu en 1959.

Le point 8 enfin, la durée du travail, a fait l'objet d'une discussion générale qui a abouti à l'adoption d'une résolution invitant le conseil d'administration du B. I. T. à inscrire cette question à l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la conférence, au plus tard en 1960, en vue de l'adoption d'un instrument international. Cette résolution a recueilli 100 voix contre 77, avec 17 abstentions. Les délégués gouvernementaux suisses ont voté contre cette résolution, se conformant ainsi à la politique que nous suivons en cette matière. Nous estimons en effet que la question de la durée du travail ne se prête pas à l'élaboration de normes internationales.

5. Comme chaque année, la conférence a voté une série de résolutions ne se rapportant pas aux questions inscrites à son ordre du jour et qui avaient pour objet: le maintien de l'emploi et la lutte contre le chômage; les problèmes de main-d'œuvre posés par le développement économique; le sous-emploi et le chômage dans l'agriculture; les méthodes rationnelles de direction; l'expansion du commerce international; les relations professionnelles; les droits de l'homme; la publication des lois de travail; les campagnes en faveur de l'hygiène et de la sécurité du travail; l'intégration des populations autochtones.

## **II. Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession**

### **1. Buts et contenu des instruments**

a. Ces deux instruments s'intègrent dans les efforts tendant à promouvoir partout et dans tous les domaines les droits fondamentaux de l'homme. La convention se réfère, dans son préambule, à la déclaration de Philadelphie, de 1944, qui énumère les buts de l'O. I. T., ainsi qu'à la déclaration uni-

verselle des droits de l'homme proclamée en 1948 par l'organisation des Nations Unies. De par leur nature, la convention et la recommandation se rapportent avant tout aux pays qui ont d'importantes minorités ethniques.

b. Le contenu et la portée de la convention appellent les commentaires suivants :

L'article premier définit le terme « discrimination » au sens de la convention. D'après le paragraphe 1 de cet article, la convention s'étend à « toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ». Cette définition n'est pas exhaustive ; les Etats membres ont la faculté de l'étendre. Ainsi tombe également sous le coup de la convention « tout autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés ».

La définition du terme discrimination à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, est complétée par une disposition négative au paragraphe 2 et par une disposition positive au paragraphe 3. Ne sont pas considérées comme des discriminations « les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé » (paragraphe 2) ; par exemple, l'engagement de personnes d'une religion donnée en qualité de maîtres dans une école confessionnelle. On constate plus loin que les mots « emploi » et « profession » ne recouvrent pas seulement les conditions d'emploi, mais aussi « l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions » (paragraphe 3). Les débats ont fait nettement ressortir que la convention ne devrait pas s'appliquer uniquement aux relations de travail auxquelles employeurs et travailleurs sont parties, mais également aux personnes qui exercent une activité indépendante et n'occupent pas de salariés. Un cas concret serait celui d'une discrimination en matière d'accès à la profession d'une personne de condition indépendante.

L'article 2 énonce l'obligation capitale des Etats membres. Ceux-ci « s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir . . . l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière ». Il est dit expressément que cette politique nationale doit être appliquée « par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux ». Ladite obligation est précisée à l'article 3 par l'énoncé des mesures destinées à donner effet à cette politique nationale, dans ce cas également « par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux ». En particulier, les Etats membres doivent s'efforcer d'obtenir la collaboration des

organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de favoriser cette politique (lettre *a*), promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation (lettre *b*), abroger et modifier toute disposition et pratique administrative contraires à cette politique (lettre *c*), suivre une politique adéquate dans les emplois soumis au contrôle de l'autorité nationale et dans les services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle de l'autorité nationale (lettres *d* et *e*). Finalement, les Etats membres doivent faire rapport chaque année sur les mesures qu'ils ont prises conformément à cette politique et sur les résultats obtenus (lettre *f*).

Des exceptions et réserves font l'objet des articles 4 et 5. Selon l'article 4, les mesures spéciales visant à la sécurité de l'Etat ne sont pas considérées comme des discriminations, en tant que les personnes suspectées ont le droit de recourir. Aux termes de l'article 5, les mesures spéciales de protection ou d'assistance, à l'égard des femmes par exemple, ne tombent pas sous le coup de la convention. Les mesures de protection et d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la conférence internationale du travail sont exceptées de par la convention même (paragraphe 1). Il n'en va pas de même des mesures spéciales que l'Etat membre a prises, mais qui ne sont pas prévues dans des instruments internationaux. Ces mesures ne peuvent être considérées comme non discriminatoires, au sens de la convention, que si l'Etat membre les a expressément définies comme telles après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. En outre, la convention précise que lesdites mesures doivent tenir compte des besoins particuliers de personnes «à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel» (paragraphe 2).

Les articles 6 à 14 contiennent les clauses de style habituelles et se passent de commentaires.

*c.* La recommandation numéro 111 développe avec plus de détails les principes contenus dans la convention. Il convient de noter en particulier ce qui suit.

La section I reprend textuellement de la convention les définitions de la discrimination, tandis que la section II précise en particulier les mesures que les Etats membres devraient prendre pour éliminer la discrimination. Ces mesures rentrent dans le cadre des articles 2 et 3 de la convention (paragraphe 2 à 5). Parmi les méthodes qui peuvent être appliquées, la recommandation cite en premier lieu la voie législative et celle des conventions collectives, étant entendu que d'autres méthodes adaptées aux conditions et à la pratique nationale sont aussi applicables. Le paragraphe 6 reprend, sous une forme plus élastique que dans la convention, la question des

mesures de protection ou d'assistance. La disposition du paragraphe 7 concernant les mesures de sécurité de l'Etat est identique à celle de l'article 4 de la convention. Il est particulièrement intéressant de relever que le paragraphe 8 recommande aux Etats membres de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation de même nom qui se rapportent à la suppression des restrictions à l'emploi. Au paragraphe 9 enfin, les autorités compétentes sont invitées à collaborer avec les employeurs et les travailleurs, en vue de prendre, au besoin, d'autres mesures destinées à éviter les discriminations.

La section III concerne la coordination, entre les autorités compétentes, de toutes les mesures contre la discrimination. A l'instar de la convention, la recommandation vise uniquement l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cependant, les autorités responsables de cette tâche devraient collaborer étroitement avec celles qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'accorder les mesures prises sur tous les plans.

## 2. Attitude à l'égard de la convention n° 111

Il serait souhaitable que la Suisse pût ratifier la convention concernant la discrimination, cet instrument visant des objectifs d'ordre humanitaire que nous approuvons. Nous aurions aimé que ladite convention se limitât, plus encore qu'elle ne le fait, à des principes généraux, afin d'en faciliter la ratification par le plus grand nombre possible d'Etats. Certaines de ses dispositions peuvent faire obstacle à la ratification; elles doivent être soigneusement examinées par notre pays également. Il convient de dire que la délégation gouvernementale suisse s'est efforcée, avec les représentants gouvernementaux d'autres pays, de limiter à l'essentiel les dispositions de la convention. Les amendements qu'elle a présentés à cet effet n'ont cependant pas été acceptés.

L'examen de cette convention qui a été fait en vue de sa ratification, et au cours duquel les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été consultées, a donné les résultats suivants:

a. La Suisse peut accepter la *définition* contenue à l'article premier, d'autant plus que le paragraphe 2 tient largement compte des conditions particulières qui se rattachent à certains emplois et impliquent des distinctions, exclusions ou préférences. Nous devons faire cependant quelques remarques.

Nous considérons en particulier comme une erreur de donner aux mots «emploi» et «profession» une portée si vaste que la convention s'applique aussi aux personnes de condition indépendante sans personnel. L'O. I. T. ne devrait pas s'occuper de cette catégorie de personnes; sa structure la rend impropre à l'étude de ces problèmes. Les amendements que la délégation

gouvernementale suisse a présentés dans ce sens, avec l'appui des délégations d'autres pays, ont été rejetés. Toutefois, nous ne croyons pas rencontrer de difficultés dans le cas particulier. Le fait de donner aux mots «emploi» et «profession» un sens aussi large signifie pratiquement que les prescriptions édictées par l'Etat en matière d'accès à un emploi ou à une profession ne devraient contenir aucune mesure discriminatoire. L'Etat devrait au surplus user de son influence dans le sens voulu par la convention. Notre pays peut adhérer pleinement au principe selon lequel tout travailleur doit pouvoir accéder à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Nous croyons donc que rien dans la définition de l'article 1<sup>er</sup> ne s'oppose à une ratification.

Il y a lieu de relever que la convention ne touche pas les distinctions fondées sur la nationalité. Seules sont considérées comme une discrimination, les distinctions faites entre les nationaux dans un Etat ayant ratifié la convention et qui sont fondées sur «l'ascendance nationale».

On notera de plus que l'article premier vise la distinction, l'exclusion ou la préférence fondée sur le sexe. Si les différences de rémunération pour un même travail sont consécutives au sexe, elles constituent une discrimination au sens de la convention. La ratification de la convention numéro 111 implique donc la reconnaissance du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Avant de ratifier la convention numéro 111, il faut examiner si notre législation et notre pratique sont conformes aux dispositions de la convention (numéro 100) sur l'égalité de rémunération. Nous revenons plus loin sur la question de la ratification de cet instrument, à la lumière du postulat Leuenberger. D'après nos explications au chapitre III ci-dessous, on peut partir de l'idée que le principe contenu dans la convention sur l'égalité de rémunération est reconnu chez nous. Cela répond au principe, également admis en Suisse, selon lequel la différence de sexe ne doit pas donner lieu à discrimination en matière d'emploi et de profession. Si, après un nouvel examen de la question, nous vous proposons néanmoins, dans ce rapport, de ne pas ratifier la convention sur l'égalité de rémunération, c'est pour des motifs qui ne s'opposent pas à la ratification de la convention concernant la discrimination. Bien que le sexe figure à l'article premier de la convention numéro 111, comme un des motifs pouvant donner lieu à discrimination, nous sommes d'avis que cela n'empêcherait pas la ratification de cet instrument (cf. aussi lettre c ci-dessous).

b. A propos de l'article 2, on doit se demander ce qu'il faut entendre par la «politique nationale» que chaque Etat doit formuler et appliquer. Cet énoncé s'adresse avant tout aux pays qui ont des minorités ethniques et pour lesquels la déclaration officielle d'une politique de non-discrimination est importante. Pour la Suisse, ce principe est admis sans autre; si bien qu'il

suffit de veiller, comme jusqu'ici, et sans déclaration officielle particulière, à empêcher tout acte de discrimination. Au surplus, il importe de relever que la politique nationale peut être appliquée par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux.

*c.* Au sujet des *diverses mesures* prévues à l'article 3, que les Etats membres doivent prendre, nous dirons ce qui suit :

L'article 3, lettre *a*, demandé aux Etats membres de s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que d'autres organismes appropriés. Nos organisations appliquent déjà une politique de non-discrimination. Si des cas de discrimination devaient se présenter, il faudrait alors prendre contact avec lesdites organisations, comme le recommande la convention. Eu égard aux conditions propres à notre pays, il nous paraît superflu d'édicter des lois et d'encourager des programmes d'éducation (lettre *b*).

Il en va de même de l'article 3, lettre *c*, selon lequel certaines dispositions législatives devraient, au besoin, être abrogées. On pourrait cependant faire valoir que le principe de la liberté contractuelle qui régit notre droit privé autorise les employeurs et les travailleurs à user de discrimination dans le cadre de ce droit. On aurait pu prévenir des difficultés d'interprétation en précisant la disposition de la lettre *c*. Mais les amendements qui visaient ce but ont été rejetés. Ce rejet ne signifie cependant pas que le principe de la liberté contractuelle en droit privé soit contraire à une politique de non discrimination. L'article 3, lettre *c*, ne peut raisonnablement se rapporter qu'aux dispositions légales qui prévoient ou favorisent une discrimination, ce qu'on ne saurait prétendre du droit privé classique que nous a livré une longue tradition.

De plus, on peut se demander si l'article 55, 2<sup>e</sup> alinéa, de la loi fédérale du 30 juin 1927 sur le statut des fonctionnaires, n'a pas un caractère discriminatoire. Cette disposition prévoit que le mariage d'un fonctionnaire de sexe féminin peut également être considéré comme un juste motif de résiliation des rapports de service. L'expérience prouve que le personnel féminin est souvent accaparé par des devoirs maternels ou de ménage et ne peut plus donner tout son temps à son travail de bureau. C'est pourquoi, les fonctionnaires mariées n'ont généralement pas l'intention de rester indéfiniment à leur poste. Dans ces conditions et en raison de la position sociale que la femme occupe dans notre pays, on n'attachera pas à la disposition précitée du statut des fonctionnaires un caractère discriminatoire. Cette disposition facultative n'est d'ailleurs jamais appliquée au détriment de la femme. Nous croyons donc qu'elle ne s'oppose pas à une ratification de la convention.

Enfin, nous ferons remarquer qu'après la ratification, aucune décision d'extension ne pourrait être prise à l'égard d'une convention collective de travail qui prévoirait des pratiques discriminatoires.

La politique de non discrimination doit être suivie dans les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale (lettre *d*) et dans les services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement placés sous la surveillance de l'autorité nationale (lettre *e*). Ces dispositions répondent à la conception et à la pratique suisses. Les rapports prévus à la lettre *f* ne donnent pas lieu à des remarques.

Les mesures qui doivent être prises selon l'article 3 sont donc conformes à notre législation et à notre pratique et permettent une ratification.

*d.* Du point de vue suisse, les *exceptions* prévues aux articles 4 et 5 nous paraissent également fondées. Il y a lieu de remarquer que les mesures spéciales prévues dans notre législation, mais qui ne se trouvent dans aucune convention ou recommandation internationale (article 5, paragraphe 2), doivent être désignées expressément, d'entente avec les organisations patronales et ouvrières. L'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail a pris contact avec ces organisations et dressé la liste des dispositions légales qui entrent en ligne de compte. Il s'agit essentiellement de distinctions fondées sur le sexe, à savoir de mesures de protection en faveur des travailleuses.

Voici quelles sont ces dispositions:

- Interdiction pour les femmes de travailler le dimanche, conformément à l'article 65 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques (L.F.), aux articles 162, 2<sup>e</sup> alinéa, lettre *f*, et 168, 2<sup>e</sup> alinéa, lettre *f*, de l'ordonnance d'exécution de ladite loi (O. E. L. F.), et interdiction d'employer des femmes le dimanche à des travaux accessoires, conformément à l'article 180, lettre *b*, O. E. L. F.;
- Prolongation de la journée de travail des femmes limitée à 140 heures par année, conformément à l'article 67 L.F.;
- Interdiction d'employer des femmes à certains travaux, conformément à l'article 183 O. E. L. F. et à l'article 6 de l'ordonnance du 11 janvier 1944 concernant les travaux auxquels il est interdit d'employer des jeunes gens et des femmes dans les arts et métiers;
- Protection spéciale à l'égard des femmes chargées des soins d'un ménage, conformément à l'article 68 L.F., à l'article 184 O.E.L.F. et à l'article 19, 2<sup>e</sup> alinéa, de l'ordonnance numéro I du 12 août 1921 pour l'exécution de la loi fédérale concernant la durée du travail dans l'exploitation des chemins de fer et autres entreprises de transport et de communications.

Nous jugeons superflu de déclarer expressément que les distinctions fondées sur les autres raisons énumérées à l'article 5, paragraphe 2 (âge, invalidité, niveau social ou culturel) ne sont pas comprises dans le terme «discrimination». Car, selon la définition que la convention donne de ce terme, ces distinctions ne sont pas des discriminations et nous n'avons pas

de raison, du point de vue suisse, de le spécifier, vu que les mesures de protection ou d'assistance n'ont manifestement pas un caractère discriminatoire.

De cet examen, nous concluons que la convention numéro 111 peut être ratifiée. C'est également l'avis des organisations patronales et ouvrières consultées. Nous vous proposons donc d'adopter le projet d'arrêté fédéral ci-joint.

### 3. Attitude à l'égard de la recommandation n° 111

Sous réserve de la section II, paragraphe 8, la recommandation répond en tous points aux efforts déployés chez nous dans ce domaine par les organismes compétents. D'une façon générale, les organisations d'employeurs et de travailleurs s'en tiennent également au principe de la non-discrimination. Il est vrai que certaines dispositions de la recommandation se rapportent davantage aux conditions propres aux pays qui ont des minorités ethniques. C'est le cas notamment de la section II, paragraphe 4, qui prévoit la création «d'organismes appropriés». Ceux-ci ne s'imposent pas chez nous.

La référence à la convention et à la recommandation sur les travailleurs migrants (section II, paragraphe 8) ne cadre pas entièrement avec notre politique en matière de marché du travail, lequel, en raison de son caractère particulier exige une certaine liberté d'action. Dans ces conditions, nous ne pouvons pas suivre la recommandation sur ce point.

## III. Question de la ratification de la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

### I. Historique

Dans notre rapport du 12 décembre 1952 sur la 34<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail (FF 1952, III, 810 s.), nous vous avons recommandé de ne pas ratifier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération. Les chambres ont approuvé ce rapport à une forte majorité et ainsi admis le point de vue du Conseil fédéral.

Un postulat que les chambres ont adopté dans leur session de printemps 1953 a donné aux autorités fédérales compétentes l'occasion d'examiner les répercussions qu'aurait sur l'économie suisse l'application du principe de l'égalité de rémunération. Avec notre rapport du 21 décembre 1956 sur les 38<sup>e</sup> et 39<sup>e</sup> sessions de la conférence internationale du travail, nous vous avons présenté le rapport d'une commission d'experts présidée par le directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (FF 1956, II, 981). Les conclusions de ce rapport ne nous avaient pas engagés à revenir sur la question de la ratification de l'instrument en cause. En revanche, M. le conseiller national Leuenberger s'est appuyé sur ces conclusions pour

demander, par voie de postulat (du 2 juillet 1957), un nouvel examen de la question de la ratification de la convention n° 100. Le Conseil national a accepté ce postulat le 19 décembre 1958. La relation entre les conventions numéros 100 et 111, du point de vue de leur ratification, n'est certainement pas étrangère à cette intervention et le représentant du Conseil fédéral y a fait allusion en se prononçant sur ce postulat.

Etant donné que nous nous sommes déjà exprimés sur le contenu de la convention n° 100 dans notre rapport du 12 décembre 1952, nous nous bornerons ici à examiner la question de la ratification, compte tenu de l'évolution qui s'est produite depuis lors et du rapport de la commission d'experts annexé à notre rapport du 21 décembre 1956.

## 2. Nouvelle attitude

a. L'article 2 de la convention laisse aux Etats membres le choix des moyens propres à encourager et assurer aux travailleurs l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Ces moyens doivent toutefois être « adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération » (paragraphe 1). Nous n'aurions donc pas besoin de nous écarter du principe selon lequel l'Etat ne fixe pas les taux de salaire et nous ne serions pas tenus d'édicter des prescriptions légales particulières. Notre pays pourrait se contenter de prendre les mesures suivantes :

Tout d'abord, le principe de l'égalité de rémunération devrait être appliqué dans l'administration fédérale, en matière de fixation des taux de salaires minimums pour le travail à domicile et en matière d'extension du champ d'application des conventions collectives de travail. Il ne devrait pas y avoir de difficultés d'ordre juridique à cela. L'administration fédérale qui reconnaît le principe en question devra, si les conditions l'exigent, l'appliquer d'une manière plus conséquente que jusqu'ici. En outre, on pourrait concevoir que le Conseil fédéral le fasse valoir dans les deux autres cas précités (conventions collectives et salaires minimums).

En ce qui concerne les cantons et l'économie privée, il suffirait, pour satisfaire à la convention, que les autorités fédérales leur recommandent d'appliquer le principe.

Il ne serait pas nécessaire de prendre d'autres mesures ni surtout d'édicter de nouvelles prescriptions légales, attendu que, chez nous, la libre formation des salaires exclut l'intervention de l'Etat, excepté en matière de salaires minimums pour le travail à domicile et d'extension du champ d'application des conventions collectives. Cette façon de procéder est conforme à la convention, puisqu'elle est « adaptée aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération ».

L'article 3 exige que des mesures soient prises en vue d'une « évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent » (para-

graphe 1). Il semble qu'on pourrait s'en tenir aux dispositions prises par les grandes entreprises et aux normes d'évaluation des contrats collectifs de travail, et se dispenser ainsi de créer de nouveaux organismes. En outre, la Confédération pourrait recommander aux intéressés de prêter toute leur attention au problème de l'évaluation objective des emplois. D'ailleurs, la convention n'impose des mesures appropriées que si elles sont « de nature à faciliter l'application de la convention ».

b. La Suisse pourrait donc ratifier la convention sans édicter de nouvelles dispositions. Il n'y aurait pas lieu de craindre que la reconnaissance du principe accusât de trop grandes divergences entre les exigences de la convention et la pratique actuelle de notre économie privée, car il est évident que l'application du principe de l'égalité de rémunération s'étend de plus en plus. La commission d'experts a dit que la question évolue; on peut donc supposer que de nouveaux progrès ont été faits depuis l'année 1956, bien qu'aucune enquête n'ait été menée à ce sujet.

En revanche, d'autres circonstances montrent que la ratification de la convention ne paraît pas indiquée.

La discussion du problème relatif à cet instrument a prouvé que le principe en question avait suscité des malentendus et des conclusions erronées. Ce principe est formulé d'une manière si générale qu'on pourrait sans grands scrupules l'accepter dans les conditions présentes; il répond aussi, dans une certaine mesure, à des considérations humanitaires que tout le monde admet aujourd'hui. Mais ce principe est difficile à appliquer dans la pratique, vu que la « valeur égale » d'un travail n'est souvent qu'apparente. En réalité, il n'est pas rare de constater que, contrairement à la première impression, les conditions de l'égalité de valeur ne sont pas remplies. En bonne logique, une convention sur l'égalité de rémunération devrait aussi énoncer des critères objectifs permettant d'évaluer l'égalité de la valeur du travail. On comprendra que la convention n° 100 ne le fasse pas. Mais alors, le principe est mal défini, et son application dans des cas concrets se heurte à des difficultés. Dans notre rapport du 12 décembre 1952, nous avons écrit que « la convention est si souple que l'Etat peut remplir de différentes manières les obligations découlant de sa ratification » (FF 1952, III, 820). Cette constatation garde toute sa valeur. Par la ratification, les normes de la convention internationale deviennent partie intégrante de notre droit national. Vu que nous attachons beaucoup d'importance à des dispositions légales précises — dans le domaine social également — n'offrant pas de difficultés particulières d'application, nous sommes d'avis que les normes de la présente convention ne se prêtent pas à une ratification par notre pays.

A cause précisément de la définition vague du principe de l'égalité de rémunération, la ratification pourrait éveiller de faux espoirs; ce qui n'est pas souhaitable. Elle ferait peut-être croire que des disparités de salaire justifiées en soi seraient supprimées. On risquerait de répandre l'idée que ledit

principe est beaucoup plus facile à appliquer que ce n'est réellement le cas. On ne peut, même avec les meilleures intentions, défier les lois qui régissent le marché; celles-ci provoquent parfois des disparités dont il peut d'ailleurs arriver que ce soient les femmes qui profitent (par exemple les employées de bureau).

Enfin, nous ferons remarquer que le principe de l'égalité de rémunération devrait logiquement avoir une portée plus générale et ne pas tendre uniquement à écarter les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Il faudrait établir l'égalité de la valeur du travail pour les travaux les plus variés dans des domaines d'activité fort différents, ce qui pratiquement est irréalisable. Dans notre rapport du 12 décembre 1952 (FF 1952, III, 824), nous avons fait remarquer que la question de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'identifie à la question du «salaire équitable». Cela accentue davantage encore le caractère problématique du principe énoncé dans la convention. Bien que son application soit généralement admise, il est certain que celle-ci est limitée. On peut certes éliminer des discriminations fondées sur une différence intentionnelle de rémunération pour un travail de valeur égale. Par ailleurs, il ne faut pas oublier, nous le répétons, que les lois régissant le marché l'emportent parfois sur la volonté des intéressés et des autorités

Pour ces raisons, et tout en approuvant le principe même, nous restons d'avis que la convention sur l'égalité de rémunération ne devrait pas être ratifiée.

## B. LA 43<sup>e</sup> SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

### I. Remarques générales, travaux et décisions de la conférence

1. La 43<sup>e</sup> session a eu lieu à Genève également, du 3 au 25 juin 1959. 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> L'organisation des services de médecine du travail dans l'entreprise (deuxième discussion);
- 5<sup>o</sup> Les conditions de travail des pêcheurs (deuxième discussion);
- 6<sup>o</sup> La protection des travailleurs contre les radiations (première discussion);
- 7<sup>o</sup> Les problèmes des travailleurs non manuels, y compris le personnel technique, les cadres, etc. (discussion générale);

8° Collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de l'industrie et au niveau national (première discussion).

2. Les délégués suisses à cette session étaient de nouveau MM. Max Holzer, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, et Arnold Saxer, directeur de l'office fédéral des assurances sociales, pour le gouvernement; MM. Charles Kuntschen, de l'union centrale des associations patronales suisses, pour les employeurs, et Jean Möri, de l'union syndicale suisse, pour les travailleurs. Ces délégués étaient accompagnés de quelques conseillers techniques.

La conférence a appelé à sa présidence M. Erik Dreyer, délégué gouvernemental du Danemark. 75 des 80 pays membres de l'organisation étaient représentés à cette session avec des délégations comprenant au total plus de 900 personnes, y compris les observateurs.

L'O.I.T. pouvait célébrer en 1959 le 40<sup>e</sup> anniversaire de sa fondation. A la séance plénière consacrée à cet anniversaire, M. Holenstein, chef du département fédéral de l'économie publique, a rendu hommage à l'œuvre accomplie par cette organisation et lui a apporté les vœux les meilleurs au nom du Conseil fédéral et du peuple suisse tout entier.

Au cours de cette 43<sup>e</sup> session, la conférence a cherché à donner une solution au problème tant controversé de la participation des délégués employeurs des pays de l'Est aux travaux des commissions de la conférence. Le groupe des employeurs des Etats occidentaux refuse chaque année d'attribuer des sièges dans ces commissions aux représentants des employeurs des pays de l'Est pour le motif que ces employeurs ne sont pas indépendants de leur gouvernement. Sur la proposition du conseil d'administration du bureau international du travail, la conférence a décidé d'instituer un comité de trois personnalités indépendantes chargé de connaître des plaintes des délégués qui n'auraient pas été nommés dans certaines commissions. La délégation gouvernementale suisse a voté en faveur des propositions du conseil. Bien qu'elles ne représentent pas une solution satisfaisante à tous égards, elles devaient aider à sortir d'une impasse et redonner à la conférence la possibilité d'exercer pleinement son activité. Cette nouvelle procédure a été appliquée pour la première fois cette année, mais les employeurs des pays de l'Ouest s'y sont opposés énergiquement; ils ont demandé au conseil d'administration de reconsidérer l'ensemble de la question.

3. Nous ferons maintenant quelques remarques sur chacun des points à l'ordre du jour, à commencer par les trois premiers.

Le directeur général du B.I.T. avait consacré la première partie de son rapport de 1959 à la situation de l'emploi et au développement économique des pays sous-développés. La seconde partie traitait des activités de l'O.I.T.

durant les années 1958/1959. 170 orateurs (représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs) ont pris part à la discussion de ce rapport, parmi lesquels de nombreux ministres du travail.

A une très forte majorité, la conférence a adopté le budget de l'O.I.T. pour 1960; il s'élève à 9 300 909 dollars (8 529 857 pour 1959). Le taux de notre contribution a été fixé à 1,42 pour cent (1,44 en 1959), ce qui représente une contribution nette de 127 855 dollars (106 403 pour 1959).

Avec les nouveaux instruments adoptés en 1959, et sur lesquels nous reviendrons plus loin, le code international du travail compte aujourd'hui 114 conventions et 112 recommandations. Le nombre des rapports que les gouvernements sont tenus de présenter chaque année au B.I.T. a plus que triplé au cours des trois dernières années, en raison du nombre toujours croissant des conventions et recommandations, des conventions ratifiées, ainsi que des membres qui entrent dans l'organisation. Il ne peut être question, dans ces conditions, d'établir le bilan exact des progrès obtenus dans certains pays en vue de donner effet aux décisions antérieures de la conférence. Afin de faciliter le contrôle de ces innombrables rapports (près de 5000), la conférence de 1959 a décidé d'appliquer, à titre d'essai, une procédure simplifiée qui limite dans une appréciable mesure le nombre de ces rapports tout en sauvegardant l'efficacité du contrôle général de l'application des normes internationales du travail. Au sujet de l'élaboration de normes internationales, on a suggéré de les doter de plus de souplesse à l'avenir afin qu'elles puissent plus aisément être adoptées ou ratifiées par les Etats membres. Nous avons toujours été en faveur d'une telle méthode.

4. Les questions 4 et 5 de l'ordre du jour ont fait l'objet d'une première discussion en 1958 (cf. lettre A ci-dessus). Au terme de la deuxième discussion, en 1959, la conférence a adopté sur le point 4, par 240 voix sans opposition, avec 2 abstentions, une recommandation sur les services de médecine du travail dans l'entreprise. Nous y reviendrons au chapitre II ci-dessous. De plus, elle a voté une résolution présentée par les travailleurs tendant à ce que cette question soit de nouveau inscrite, dans le plus bref délai possible, à l'ordre du jour d'une session de la conférence, en vue de la possibilité d'approuver une convention sur ce sujet. Sur le point 5, la conférence a adopté trois conventions concernant l'âge d'admission au travail, l'examen médical et le contrat d'engagement des marins pêcheurs. Ces instruments n'intéressant pas notre pays, nous nous bornons à en publier les textes en annexe.

5. Les points 6 et 8 venaient devant la conférence pour une première discussion. Sur le premier point, on prévoit que la conférence adoptera en 1960 une convention concernant la protection des travailleurs contre

les radiations, et une recommandation de même titre. Sur le second point, il est probable que la conférence se prononcera en faveur d'une recommandation concernant la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de l'industrie et au niveau national. Nous reviendrons sur cette question dans notre rapport concernant la 44<sup>e</sup> session de la conférence internationale du travail.

6. Le point 7, enfin, a fait l'objet d'une discussion générale au cours de laquelle la conférence s'est livrée à une étude générale des problèmes des travailleurs non manuels, y compris le personnel technique, les cadres, etc. Elle a adopté des conclusions sur le programme de l'O.I.T. concernant cette catégorie de travailleurs.

7. Les résolutions que la conférence a votées cette année, sur des questions non inscrites à son ordre du jour, se rapportaient aux problèmes des jeunes travailleurs, aux activités de l'O.I.T. dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité du travail et à la participation de l'organisation à l'année internationale de la santé et de la recherche médicale, aux activités pratiques de l'O.I.T. et au développement des activités de l'O.I.T. à l'égard des problèmes des pays insuffisamment développés.

## **II. Recommandation (n° 112) concernant les services de médecine du travail dans l'entreprise**

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

Selon la section I de la recommandation, il faut entendre par «service de médecine du travail» un «service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci» qui a notamment pour tâches de protéger la santé des travailleurs, d'adapter le travail aux travailleurs et de promouvoir le bien-être physique et mental des travailleurs.

Selon la section II, les services de médecine du travail peuvent être établis par voie de législation, de conventions collectives, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

La section III se rapporte à l'organisation de ces services qui peuvent, selon les circonstances, dépendre d'une seule entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'un organisme extérieur. Ils devraient s'étendre non seulement aux entreprises industrielles, mais aussi aux entreprises non industrielles et agricoles. Celles dans lesquelles le travail implique certains risques pour le travailleur devraient être parmi les premières à mettre en place un service de médecine du travail. L'entreprise qui ne peut pas organiser un tel service devrait tout au moins passer un accord avec un médecin ou un service médical local.

Les fonctions d'un service de médecine du travail sont décrites à la section IV; elles procèdent du rôle essentiellement préventif que ce service doit jouer. Ces fonctions, nombreuses et variées, peuvent être remplies conformément à la législation ou à la pratique nationales et devraient comprendre notamment la surveillance des facteurs pouvant influencer la santé des travailleurs, l'étude des postes de travail, la prévention des accidents et des maladies professionnelles, la surveillance de l'hygiène des installations sanitaires et des installations intéressant le bien-être des travailleurs, les examens médicaux, le rôle de conseiller de la direction et des travailleurs, les soins d'urgence en cas d'accidents, la formation de secouristes et l'éducation du personnel en matière de santé et d'hygiène, les travaux de recherche. Les services de médecine du travail devraient entretenir des relations avec tous les autres services de et hors de l'entreprise intéressés à la santé, à la sécurité, au bien-être, à la rééducation, à la réadaptation et au reclassement professionnels des travailleurs.

Dans la section V concernant le personnel et l'équipement, la recommandation demande que le service de médecine du travail soit placé sous la direction d'un médecin qui ait reçu une formation spéciale en médecine du travail et jouisse d'une indépendance technique et morale complète à l'égard de l'employeur et des travailleurs. Le personnel infirmier, de même que celui qui est chargé des premiers soins, doit être dûment qualifié.

Pour pouvoir exercer efficacement ses fonctions, le service de médecine du travail doit disposer des moyens d'action énumérés à la section VI: libre accès aux lieux de travail, connaissance des procédés, normes et substances utilisés, enquêtes et recherches sur les risques professionnels, contrôle des agents physiques nuisibles, etc. La recommandation demande en outre que le personnel du service de médecine du travail soit astreint au secret professionnel.

Enfin, dans les dispositions générales qui constituent la section VII, la collaboration des travailleurs est jugée nécessaire. Les prestations du service de médecine du travail devraient être gratuites pour les travailleurs. Sous réserve d'autres dispositions ou accords, le financement de l'organisation et du fonctionnement de ce service incombe à l'employeur. Les services de médecine du travail seraient placés sous la surveillance d'une autorité nationale.

## 2. Attitude à l'égard de la recommandation n° 112

En Suisse, peu de grandes entreprises ont jusqu'ici établi des services de médecine du travail comme le prévoit la recommandation. Mais, depuis quelques années, la tendance d'en créer est de plus en plus marquée. On constate cependant que différentes tâches qui, d'après la recommandation, devraient être confiées à un tel service, peuvent être remplies d'autre manière. Ainsi, par exemple, il appartient aux médecins praticiens de pro-

céder, conformément à notre législation, aux examens médicaux d'embauchage et de contrôle des travailleurs exposés aux poussières de quartz. Un projet d'ordonnance sur la prévention des maladies professionnelles prévoit que d'autres examens peuvent être confiés aux médecins praticiens. Dans notre pays, le rôle de conseiller de la direction d'une entreprise en matière d'hygiène et de prévention des accidents et des maladies professionnelles appartient en premier lieu aux ingénieurs spécialisés de la caisse nationale d'assurance en cas d'accidents, aux inspecteurs des fabriques et au service médical du travail de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. La caisse nationale est habilitée à donner des instructions aux entreprises soumises à la loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents. La plupart des localités disposent de suffisamment de médecins praticiens qualifiés pour traiter des questions concernant l'hygiène en général; les travailleurs peuvent aussi les consulter en tout temps, grâce à l'assurance en cas de maladie et d'accidents. Nous ne voyons pas actuellement la nécessité d'instituer, par voie de législation, des services de médecine du travail. Nous pensons que l'Etat se rapprochera plus facilement des buts fixés par la recommandation en complétant les prescriptions sur les examens médicaux prophylactiques et en favorisant la formation des candidats médecins dans le domaine de la médecine du travail, afin qu'ils soient aptes à remplir leurs tâches. A cela s'ajoutent les efforts que déploie l'économie privée pour instituer des services de médecine du travail destinés à protéger la santé des travailleurs et à augmenter leur bien-être.

Nous vous prions de bien vouloir admettre nos explications et de nous autoriser à ratifier, conformément au projet d'arrêté fédéral ci-joint, la convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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

Berne, le 8 janvier 1960.

Au nom du Conseil fédéral suisse:

*Le président de la Confédération,*

**Max Petitpierre**

*Le vice-chancelier,*

**F. Weber**

(Projet)

## ARRÊTÉ FÉDÉRAL

sur

### la convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*

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

vu le message du Conseil fédéral du 8 janvier 1960,

*arrête:*

#### Article unique

La convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée par la conférence internationale du travail en sa 42<sup>e</sup> session est approuvée.

Le Conseil fédéral est autorisé à la ratifier.

12889

---

**TEXTES DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS  
ADOPTÉES PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE  
DU TRAVAIL A SA 42<sup>e</sup> SESSION, 1958**

---

**Convention (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs  
des plantations**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir examiné la question des conditions d'emploi des travailleurs des plantations, qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Ayant estimé qu'à titre exceptionnel, afin d'accélérer l'application aux plantations de certaines dispositions tirées de conventions existantes, en attendant une ratification plus étendue de ces conventions et l'application de leurs dispositions à toutes les personnes visées par celles-ci, et afin d'étendre aux plantations l'application de certaines conventions qui ne leur sont pas applicables à l'heure actuelle, il est opportun d'adopter un instrument à cet effet;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les plantations, 1958.

**PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article I**

1. Aux fins de la présente convention, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café, le thé, la

canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette convention à d'autres plantations :

- a. En ajoutant à la liste figurant au paragraphe 1 de cet article une ou plusieurs des cultures suivantes : riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture ;
- b. En ajoutant aux plantations visées au paragraphe 1 du présent article des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devra indiquer toute mesure prise à cet effet dans les rapports annuels sur l'application de la convention à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

3. Aux fins du présent article, le terme « plantation » comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.

#### Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

#### Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra :

- a. Appliquer :
  - (i) la partie I ;
  - (ii) les parties IV, IX et XI ;
  - (iii) deux au moins des parties II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII et XIII ;
  - (iv) la partie XIV ;
- b. Spécifier dans une déclaration annexée à sa ratification — au cas où il a exclu une ou plusieurs parties de son acceptation des obligations découlant de la convention — la ou les parties ainsi exclues.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 b du présent article devra, dans ses rapports annuels à soumettre conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer tout progrès réalisé en vue de l'application des parties exclues.

3. Tout Membre qui a ratifié la présente convention, mais en a exclu certaines parties conformément aux dispositions des paragraphes précédents, peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des parties précédemment exclues; de tels engagements seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

#### Article 4

Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien, dans la présente convention, ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention.

## PARTIE II. ENGAGEMENT ET RECRUTEMENT ET TRAVAILLEURS MIGRANTS

#### Article 5

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme «recrutement» comprend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'œuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services, soit au lieu de travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement, soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au contrôle de l'autorité compétente.

#### Article 6

Le recrutement d'un chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de sa famille.

#### Article 7

Aucune personne ou société ne doit faire acte de recrutement professionnel, à moins que ladite personne ou société n'ait été munie d'une licence par l'autorité compétente et ne recrute des travailleurs, soit pour une administration publique, soit pour un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs déterminés.

### Article 8

Les employeurs, agents des employeurs, organisations d'employeurs, organisations subventionnées par les employeurs, agents des organisations d'employeurs et des organisations subventionnées par les employeurs, ne peuvent faire acte de recrutement que s'ils ont été munis d'une licence par l'autorité compétente.

### Article 9

1. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à un fonctionnaire public qui s'assurera que les prescriptions de la législation en matière de recrutement ont été observées et, en particulier, que les travailleurs n'ont pas été soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude ou erreur.

2. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à ce fonctionnaire aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient ou, lorsqu'il s'agit de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

### Article 10

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle mesure réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit imposer la délivrance, à tout travailleur recruté dont l'engagement ne se fait pas sur le lieu même du recrutement ou auprès de ce lieu, d'un document écrit tel que certificat d'embauchage, livret de travail ou contrat provisoire, contenant telles mentions que l'autorité compétente pourra prescrire, par exemple, les indications d'identité du travailleur, les conditions de l'emploi envisagé et toutes avances sur salaire consenties au travailleur.

### Article 11

1. Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical.

2. Lorsque le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit du recrutement ou a été recruté dans un territoire soumis à une administration différente, l'examen médical doit être passé aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient et, dans le cas de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

3. L'autorité compétente peut donner au fonctionnaire public auquel les travailleurs recrutés doivent être présentés conformément à l'article 9 le droit d'autoriser le départ de ces travailleurs avant tout examen médical à condition qu'il se soit assuré :

- a. Qu'il était et demeure impossible de soumettre ces travailleurs à un examen médical auprès du lieu de recrutement ou au lieu du départ;

- b. Que chaque travailleur est physiquement apte à voyager et à remplir son emploi futur;
- c. Que chaque travailleur passera un examen médical à son arrivée sur le lieu du travail ou dans un délai aussi court que possible après son arrivée.

4. L'autorité compétente peut, notamment lorsque le voyage des travailleurs recrutés est d'une telle durée ou se fait dans de telles conditions que leur santé puisse en être affectée, prescrire que les travailleurs recrutés soient soumis à un examen médical avant leur départ et à un second examen après leur arrivée sur le lieu de l'emploi.

5. L'autorité compétente doit s'assurer que toutes mesures nécessaires ont été prises en vue de l'acclimatement et de l'adaptation des travailleurs recrutés et en vue de leur faire subir les diverses vaccinations préventives.

## Article 12

1. Le recruteur ou l'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a. Les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;
- b. Lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route, des installations appropriées aient été prévues;
- c. Lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, toutes les dispositions nécessaires aient été prises pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisant.

3. Lorsque les travailleurs recrutés doivent parcourir de longues distances à pied pour se rendre au lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- a. La durée des étapes quotidiennes reste compatible avec le maintien de la santé et des forces des travailleurs;
- b. Lorsque l'amplitude du déplacement de main-d'œuvre impose de telles mesures, des camps de repos ou gîtes d'étape aient été établis à des endroits convenables le long des routes principales, qu'ils soient tenus dans un état de propreté suffisante et qu'ils permettent de donner les soins médicaux indispensables.

4. Lorsque les travailleurs recrutés voyagent en groupe pour se rendre au lieu du travail et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

### Article 13

1. Les frais de voyage des travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail, ainsi que tous les frais entraînés par leur protection pendant le voyage, doivent incomber au recruteur ou à l'employeur.

2. Le recruteur ou l'employeur doit fournir aux travailleurs recrutés tout ce qui peut être nécessaire à leur entretien pendant le voyage jusqu'au lieu du travail, et notamment, suivant les conditions locales, des vivres suffisants et appropriés, de l'eau potable, des ustensiles de cuisine et du combustible, des vêtements et des couvertures.

### Article 14

Tout travailleur recruté :

- a. Qui se trouve frappé d'incapacité, soit par accident, soit par maladie, au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail ;
  - b. Qui est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical ;
  - c. Qui ne se trouve pas engagé, postérieurement à son recrutement, pour une cause dont il n'est pas responsable ;
  - d. Dont l'autorité compétente constate qu'il a été recruté par fraude ou par erreur,
- doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur.

### Article 15

Lorsque les familles des travailleurs recrutés ont été autorisées à accompagner ces derniers sur le lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur bien-être pendant leur voyage. En particulier :

- a. Les articles 12 et 13 de la présente convention doivent s'appliquer à ces familles ;
- b. Dans l'éventualité du rapatriement du travailleur en vertu de l'article 14, la famille de ce travailleur doit être également rapatriée ;
- c. Dans l'éventualité du décès du travailleur au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail, sa famille doit être rapatriée.

### Article 16

L'autorité compétente doit limiter la somme qui peut être payée aux travailleurs recrutés, à titre d'avance sur le salaire, et régler les conditions dans lesquelles ces avances sont faites.

### Article 17

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à

prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

#### Article 18

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation.

#### Article 19

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriés, chargés de :

- a. S'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre ;
- b. Veiller à ce que les personnes qui émigrent pour être employées dans une plantation et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination.

### PARTIE III. CONTRATS DE TRAVAIL ET ABOLITION DES SANCTIONS PÉNALES

#### Article 20

1. La loi et la réglementation en vigueur dans le territoire intéressé prescriront la durée maximum de service qui peut être prévue, explicitement ou implicitement, dans un contrat, écrit ou oral.

2. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi ne nécessitant pas un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser douze mois si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni deux années s'ils sont accompagnés de leur famille.

3. La durée maximum de service qui puisse être prévue explicitement ou implicitement dans un contrat, pour un emploi nécessitant un voyage long et coûteux, ne doit, en aucun cas, dépasser deux années si les travailleurs ne sont pas accompagnés de leur famille, ni trois années, s'ils sont accompagnés de leur famille.

4. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant les parties intéressées, s'il en existe, exclure de l'application de la présente partie de la convention les contrats passés entre des employeurs et des travailleurs non manuels dont la liberté de choisir un emploi est garantie de façon satisfaisante; cette exclusion peut s'étendre à l'ensemble des travailleurs des plantations dans un territoire, aux travailleurs des plantations employés à des cultures déterminées, aux travailleurs d'une entreprise déterminée ou à des catégories particulières de travailleurs des plantations.

#### Article 21

Dans tous les pays où les manquements au contrat de travail de la part de travailleurs des plantations donnent lieu à des sanctions pénales, l'autorité compétente doit agir en vue d'abolir toutes les sanctions de ce genre.

#### Article 22

L'abolition de toutes ces sanctions pénales doit être réalisée au moyen d'une mesure appropriée immédiatement applicable.

#### Article 23

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme «manquement au contrat» comprend:

- a. Tout refus ou omission, de la part du travailleur, de commencer ou d'exécuter le travail stipulé au contrat;
- b. Toute négligence ou tout manque de diligence de la part du travailleur;
- c. L'absence du travailleur, sans autorisation ou raison valable;
- d. La désertion du travailleur.

### PARTIE IV. SALAIRES

#### Article 24

1. La fixation de taux minima de 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, le cas échéant par la législation nationale, en consultation, sur la base d'une égalité absolue, avec les représentants des employeurs et des travailleurs, parmi lesquels figureront des représentants de leurs organisations respectives, s'il en existe.

3. Les taux minima de salaires qui auront été fixés à la suite de mesures prises en application du paragraphe précédent seront obligatoires pour les employeurs et les travailleurs intéressés; ils ne pourront être abaissés.

#### Article 25

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit prendre les dispositions qui s'imposent pour que, d'une part, les employeurs et travailleurs intéressés aient connaissance des taux minima des salaires en vigueur et que, d'autre part, les salaires effectivement payés ne soient pas inférieurs aux taux minima applicables; ces dispositions doivent comprendre toutes mesures de contrôle, d'inspection et de sanctions nécessaires et les mieux adaptées aux conditions dans les plantations du pays intéressé.

2. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui a reçu des salaires inférieurs à ces taux doit avoir le droit, par voie judiciaire ou par une autre voie appropriée, de recouvrer le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation nationale.

#### Article 26

Les salaires payables en espèces seront payés exclusivement en monnaie ayant cours légal, et le paiement sous forme de billets à ordre, de bons, de coupons, ou sous toute autre forme censée représenter la monnaie ayant cours légal sera interdit.

#### Article 27

1. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent permettre le paiement partiel du salaire en nature là où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable. Le paiement du salaire sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles ne sera admis en aucun cas.

2. Dans les cas où le paiement partiel du salaire en nature est autorisé, des mesures appropriées seront prises pour que les prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt.

3. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, toutes les mesures pratiques et possibles seront prises pour s'assurer qu'ils sont adéquats et que leur valeur en espèces est exactement calculée.

#### Article 28

Le salaire sera payé directement au travailleur intéressé, à moins que la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale n'en dispose autrement, ou que le travailleur intéressé n'accepte un autre procédé.

### Article 29

Il est interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de son salaire à son gré.

### Article 30

1. Lorsqu'il est créé, dans le cadre d'une entreprise, des économats pour vendre des marchandises aux travailleurs ou des services destinés à leur fournir des prestations, aucune contrainte ne sera exercée sur les travailleurs pour qu'ils fassent usage de ces économats ou services.

2. Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins ou services, l'autorité compétente prendra des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues et que les services soient fournis à des prix justes et raisonnables, ou que les économats ou services établis par l'employeur ne soient pas exploités dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

### Article 31

1. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Les travailleurs devront être informés, de la façon que l'autorité compétente considérera comme la plus appropriée, des conditions et des limites dans lesquelles de telles retenues pourront être effectuées.

### Article 32

Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre), en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.

### Article 33

1. Le salaire sera payé à intervalles réguliers. A moins qu'il n'existe d'autres arrangements satisfaisants qui assurent le paiement du salaire à des intervalles réguliers, les intervalles auxquels le salaire doit être payé seront prescrits par la législation nationale ou fixés par une convention collective ou une sentence arbitrale.

2. Lorsque le contrat de travail prend fin, le règlement final de la totalité du salaire dû sera effectué conformément à la législation nationale, à une convention collective ou à une sentence arbitrale, ou, à défaut d'une telle législation, d'une telle convention ou d'une telle sentence, dans un délai raisonnable, compte tenu des dispositions du contrat.

## Article 34

S'il y a lieu, des mesures efficaces seront prises en vue d'informer les travailleurs d'une manière appropriée et facilement compréhensible :

- a. Des conditions de salaire qui leur seront applicables, et cela avant qu'ils soient affectés à un emploi ou à l'occasion de tous changements dans ces conditions ;
- b. Lors de chaque paiement du salaire, des éléments constituant leur salaire pour la période de paie considérée, dans la mesure où ces éléments sont susceptibles de varier.

## Article 35

La législation donnant effet aux dispositions des articles 26 à 34 de la présente convention doit :

- a. Etre portée à la connaissance des intéressés ;
- b. Préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution ;
- c. Prescrire des sanctions appropriées ou d'autres mesures en cas d'infraction ;
- d. Prévoir, dans tous les cas où il y a lieu, la tenue d'états suivant une forme et une méthode appropriées.

## PARTIE V. CONGÉS ANNUELS PAYÉS

## Article 36

Les travailleurs employés dans les plantations devront bénéficier d'un congé annuel payé après une période de service continu auprès du même employeur.

## Article 37

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur sera libre de décider de la manière dont sera assuré l'octroi des congés payés dans les plantations.

2. L'octroi des congés payés dans les plantations pourra être assuré éventuellement par voie de convention collective ou en en confiant la réglementation à des organismes spéciaux.

3. Lorsque la manière dont est assuré l'octroi des congés payés dans les plantations le permet :

- a. Il devra être procédé à une consultation préliminaire approfondie des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, et de toutes autres personnes spécialement qualifiées à cet égard par leur profession ou leurs fonctions, auxquelles l'autorité compétente jugerait utile de s'adresser ;

- b. Les employeurs et travailleurs intéressés devront participer à la réglementation des congés payés ou être consultés, ou avoir le droit d'être entendus, sous la forme et dans la mesure qui pourront être déterminées par la législation nationale, mais dans tous les cas sur la base d'une égalité absolue.

#### Article 38

La période minimum requise de service continu et la durée minimum du congé annuel payé seront déterminées par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

#### Article 39

Lorsque cela est opportun, il devra être prévu, conformément à la procédure établie pour la réglementation des congés payés dans les plantations :

- a. Un régime plus favorable pour les jeunes travailleurs dans les cas où les congés payés annuels octroyés aux travailleurs adultes ne sont pas considérés comme appropriés pour des jeunes travailleurs;
- b. Un accroissement de la durée du congé payé, avec la durée du service;
- c. Un congé proportionnel ou, à défaut, une indemnité compensatoire, si la période de service continu d'un travailleur ne lui permet pas de prétendre à un congé annuel payé, mais dépasse une période minimum déterminée conformément à la procédure établie;
- d. Lors de l'attribution du congé annuel payé, l'exclusion des jours fériés officiels et coutumiers, des périodes de repos hebdomadaire et, dans les limites fixées conformément à la procédure établie, des interruptions temporaires de travail dues notamment à la maladie ou à un accident.

#### Article 40

1. Toute personne prenant un congé en vertu de la présente partie de la convention recevra, pour toute la durée dudit congé, une rémunération qui ne pourra être inférieure à sa rémunération habituelle, ou telle rémunération qui pourrait être prescrite conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. La rémunération à verser pour la période du congé sera calculée de la manière prescrite par voie de législation nationale, de convention collective, de sentence arbitrale ou par des organismes spéciaux chargés de la réglementation des congés payés dans les plantations, ou par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente.

3. Lorsque la rémunération de la personne qui prend un congé comporte des prestations en nature, il pourra lui être versé, pour la période du congé, la contre-valeur en espèces de ces prestations.

## Article 41

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé ou sur la renonciation audit congé devra être considéré comme nul.

## Article 42

Toute personne qui est congédiée ou qui a quitté son emploi avant d'avoir pris une partie ou la totalité du congé qui lui est dû devra recevoir, pour chaque jour de congé dû en vertu de la présente partie de la convention, la rémunération prévue à l'article 40.

## PARTIE VI. REPOS HEBDOMADAIRE

## Article 43

1. Les travailleurs des plantations devront, sous réserve des exceptions prévues dans les articles ci-après, jouir, au cours de chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum vingt-quatre heures consécutives.

2. Ce repos sera accordé, autant que possible, en même temps à tous les travailleurs de chaque plantation.

3. Il coïncidera, autant que possible, avec les jours consacrés par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

## Article 44

1. Chaque Membre pourra autoriser des exceptions totales ou partielles (y compris des suspensions et des diminutions de repos) aux dispositions de l'article 43, en tenant compte spécialement de toutes considérations humanitaires et économiques appropriées et après consultation des associations qualifiées des employeurs et des travailleurs, là où il en existe.

2. Cette consultation ne sera pas nécessaire dans le cas d'exceptions qui auront déjà été accordées par application de la législation en vigueur.

## Article 45

Chaque Membre devra autant que possible établir des dispositions prévoyant des périodes de repos en compensation des suspensions ou des diminutions accordées en vertu de l'article 44, sauf dans les cas où des accords ou les usages auront déjà prévu de telles périodes.

## PARTIE VII. PROTECTION DE LA MATERNITÉ

## Article 46

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme «femme» désigne toute personne du sexe féminin, quels que soient son âge, sa natio-

nalité, sa race ou ses croyances religieuses, mariée ou non, et le terme «enfant» désigne tout enfant, qu'il soit né d'un mariage ou non.

#### Article 47

1. Toute femme à laquelle s'applique la présente partie de la convention a droit, sur production d'une preuve de la date présumée de son accouchement, à un congé de maternité.

2. L'autorité compétente pourra, après consultation avec les organismes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, s'il en existe, subordonner l'octroi du congé de maternité à une période déterminée qui ne doit pas dépasser un total de cent cinquante jours d'emploi auprès du même employeur au cours des douze mois précédant l'accouchement.

3. La durée du congé de maternité sera de douze semaines au moins; une partie de ce congé sera obligatoirement prise après l'accouchement.

4. La durée du congé obligatoirement pris après l'accouchement sera déterminée par la législation nationale, mais ne sera en aucun cas inférieure à six semaines; le reste du congé total pourra être pris, selon ce que décidera la législation nationale, soit avant la date présumée de l'accouchement, soit après la date d'expiration du congé obligatoire, soit encore en partie avant la première de ces dates et en partie après la seconde.

5. Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est dans tous les cas prolongé jusqu'à la date effective de l'accouchement, et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne devra pas s'en trouver réduite.

6. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte de la grossesse, la législation nationale doit prévoir un congé prénatal supplémentaire dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

7. Lorsqu'il est dûment établi qu'une maladie résulte des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum peut être fixée par l'autorité compétente.

8. Aucune femme enceinte ne doit être tenue d'effectuer un travail pouvant lui être préjudiciable dans la période précédant son congé de maternité.

#### Article 48

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales.

2. Les taux des prestations en espèces seront fixés par la législation nationale de telle manière qu'elles soient suffisantes pour assurer pleinement l'entretien de la femme et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et selon un niveau de vie convenable.

3. Les prestations médicales comprendront les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals donnés par une sage-femme diplômée ou par un médecin, et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire; le libre choix du médecin et le libre choix entre un établissement public ou privé seront respectés dans toute la mesure du possible.

4. Toute contribution due dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire prévoyant des prestations de maternité, et toute taxe qui serait calculée sur la base des salaires payés et qui serait perçue aux fins de fournir de telles prestations, doivent être payées d'après le nombre total d'hommes et de femmes employés dans les entreprises intéressées, sans distinction de sexe, qu'elles soient payées par les employeurs ou, conjointement, par les employeurs et les travailleurs.

#### Article 49

1. Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin, dans des conditions qui seront déterminées par la législation nationale.

2. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale ou conformément à celle-ci; dans les cas où la question est régie par des conventions collectives, les conditions seront réglées selon la convention collective pertinente.

#### Article 50

1. Lorsqu'une femme s'absente de son travail en vertu des dispositions de l'article 47 de la présente convention, il est illégal pour son employeur de lui signifier son congé durant ladite absence, ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant que dure l'absence susmentionnée.

2. Le congédiement d'une femme en raison seulement de sa grossesse ou du fait qu'elle allaite son enfant est illégal.

### PARTIE VIII. RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

#### Article 51

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à étendre à tous les travailleurs des plantations le bénéfice des lois et règlements ayant pour objet d'indemniser les victimes d'accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail.

#### Article 52

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur s'engage à accorder aux ressortissants de tout autre Membre pour

lequel ladite partie est en vigueur, qui seront victimes d'accidents du travail survenus sur son territoire, ou à leurs ayants droit, le même traitement qu'il assure à ses propres ressortissants en matière de réparation des accidents du travail.

2. Cette égalité de traitement sera assurée aux travailleurs étrangers et à leurs ayants droit, sans aucune condition de résidence. Toutefois, en ce qui concerne les paiements qu'un Membre ou ses ressortissants auraient à faire en dehors du territoire dudit Membre en vertu de ce principe, les dispositions à prendre seront réglées, si cela est nécessaire, par des arrangements particuliers pris avec les Membres intéressés.

#### Article 53

Pour la réparation des accidents du travail survenus à des travailleurs occupés d'une manière temporaire ou intermittente sur le territoire d'un Membre, pour le compte d'une entreprise située sur le territoire d'un autre Membre, il peut être prévu qu'il sera fait application de la législation de ce dernier, par accord spécial entre les Membres intéressés.

### PARTIE IX. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

#### Article 54

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

#### Article 55

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

#### Article 56

1. Employeurs et travailleurs seront encouragés à éviter les conflits et, s'il s'en produit, à les régler équitablement par des moyens de conciliation.

2. En conséquence, toutes mesures pratiques et possibles seront prises pour consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les associer à l'établissement et au fonctionnement des organismes de conciliation.

3. Sous réserve du fonctionnement de ces organismes, il incombera à des fonctionnaires publics de procéder à l'examen des conflits, de s'efforcer d'encourager la conciliation et d'aider les parties à aboutir à un règlement équitable.

4. Là où cela est pratique et possible, des fonctionnaires seront affectés spécialement à ces fonctions.

#### Article 57

1. Il sera institué aussi rapidement que possible des méthodes de règlement des conflits entre employeurs et travailleurs.

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

#### Article 58

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

- a. Subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat ;
- b. Congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

#### Article 59

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article, des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

#### Article 60

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

## Article 61

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

## PARTIE X. LIBERTÉ SYNDICALE

## Article 62

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

## Article 63

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

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

## Article 64

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

## Article 65

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

## Article 66

Les dispositions des articles 62, 63 et 64 s'appliquent aux fédérations et confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

## Article 67

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être

subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 62, 63 et 64.

#### Article 68

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

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

#### Article 69

Aux fins de la présente partie de la convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

#### Article 70

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

### PARTIE XI. INSPECTION DU TRAVAIL

#### Article 71

Chaque Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail.

#### Article 72

Les services d'inspection du travail seront composés d'inspecteurs ayant reçu une formation appropriée.

#### Article 73

Les travailleurs et leurs représentants devront jouir de toutes facilités pour communiquer librement avec les inspecteurs.

#### Article 74

1. Le système d'inspection du travail sera chargé :

- a. D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants

et des adolescents, et d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions;

- b. De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c. De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

2. Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

#### Article 75

L'autorité compétente devra prendre les mesures appropriées pour favoriser:

- a. Une coopération effective entre les services d'inspection, d'une part, et d'autres services gouvernementaux et les institutions publiques et privées exerçant des activités analogues, d'autre part;
- b. La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

#### Article 76

Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de services leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

#### Article 77

1. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail:

- a. Des bureaux locaux aménagés de façon appropriée aux besoins du service et accessibles à tous intéressés;
- b. Les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées.

2. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires en vue du remboursement aux inspecteurs du travail de tous frais de déplacement et de toutes dépenses accessoires nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

## Article 78

1. Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés :

- a. A pénétrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout lieu de travail assujéti au contrôle de l'inspection;
- b. A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujéti au contrôle de l'inspection;
- c. A procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment :
  - (i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales;
  - (ii) à demander communication de tous livres, registres et autres documents dont la tenue est prescrite par la législation nationale relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits;
  - (iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales;
  - (iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières et substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

2. A l'occasion d'une visite d'inspection, l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

## Article 79

Sous réserve des exceptions que la législation pourrait prévoir, les inspecteurs du travail :

- a. N'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b. Seront tenus, sous peine de sanctions pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;

- c. Devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte.

#### Article 80

L'inspection du travail devra être informée des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle dans les cas et de la manière qui seront prescrits par la législation nationale.

#### Article 81

Les lieux de travail devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question.

#### Article 82

1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable. Toutefois, la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour les cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu'il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises.

2. Il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.

#### Article 83

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d'inspecteurs du travail et pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées.

#### Article 84

1. Les inspecteurs du travail ou les bureaux d'inspection locaux, selon le cas, seront tenus de soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports périodiques d'un caractère général sur les résultats de leurs activités.

2. Ces rapports seront établis selon la manière prescrite par l'autorité centrale et traiteront des sujets indiqués de temps à autre par l'autorité centrale; ils seront soumis au moins aussi fréquemment que l'autorité centrale le prescrira, et, dans tous les cas, au moins une fois par année.

## PARTIE XII. LOGEMENT

### Article 85

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, favoriseront toute mesure tendant à mettre des logements appropriés à la disposition des travailleurs des plantations.

### Article 86

1. Les normes et les prescriptions minima concernant les logements à prévoir en application de l'article ci-dessus seront établies par l'autorité publique compétente. Cette dernière, lorsque cela sera possible, instituera des organismes consultatifs comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs chargés de donner leur avis sur les questions relatives au logement.

2. De telles normes minima devront comprendre des prescriptions concernant les éléments suivants:

- a. Matériaux de construction à employer;
- b. Dimensions minima du logement, sa disposition, sa ventilation et superficie et hauteur des pièces;
- c. Superficie pour une véranda, installations pour cuisine, buanderie, resserre et approvisionnement en eau et installations sanitaires.

### Article 87

Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales adoptées conformément à l'article précédent seront prévues par la législation et effectivement appliquées.

### Article 88

1. Lorsque le logement est fourni par l'employeur, les conditions de location pour les travailleurs des plantations ne seront pas moins favorables que celles prévues par la législation ou la pratique nationales.

2. Chaque fois qu'un travailleur logé est congédié, un délai raisonnable pour quitter son logement devra lui être accordé. Dans les cas où il n'est pas fixé par la loi, ce délai devra être fixé par une procédure de négociation reconnue; en cas d'échec d'une telle procédure, il sera fait recours à la procédure judiciaire normale.

## PARTIE XIII. SERVICES MÉDICAUX

### Article 89

Les autorités compétentes, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe,

favoriseront toute mesure tendant à mettre des services médicaux appropriés à la disposition des travailleurs des plantations et de leurs familles.

#### Article 90

1. Les normes concernant ces services médicaux seront déterminées par les pouvoirs publics. Lesdits services devront être suffisants, compte tenu du nombre de personnes intéressées, et leur fonctionnement devra être assuré par un personnel qualifié suffisant.

2. Là où de tels services sont institués par les autorités publiques compétentes, ils devront être conformes aux normes, coutumes et pratiques suivies par l'autorité intéressée.

#### Article 91

L'autorité compétente, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, s'il en existe, prendra des mesures, dans les régions de plantations, en vue de la suppression ou du contrôle des maladies endémiques existantes.

### PARTIE XIV. DISPOSITIONS FINALES

#### Article 92

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

#### Article 93

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. La présente convention entrera en vigueur six mois après la date à laquelle auront été enregistrées les ratifications, conformément à l'article 3, de deux des pays suivants: République arabe unie, Argentine, Belgique, Birmanie, Bolivie, Brésil, Ceylan, Chine, Colombie, Costa-Rica, Cuba, République dominicaine, Equateur, Espagne, Etats-Unis d'Amérique, Ethiopie, France, Ghana, Guatemala, Haïti, Honduras, Inde, Indonésie, Italie, Libéria, Fédération de Malaisie, Mexique, Nicaragua, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Salvador, Soudan, Thaïlande, Union des républiques soviétiques socialistes, Viet-Nam.

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

## Article 94

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 95

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 96

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 97

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 98

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 revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 94 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, 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 99

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

### **Recommandation (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions d'emploi des travailleurs des plantations, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les plantations, 1958:

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

#### I. DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme «plantation» comprend toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où sont principalement cultivés ou produits à des fins commerciales: le café,

le thé, la canne à sucre, le caoutchouc, les bananes, le cacao, les noix de coco, les arachides, le coton, le tabac, les fibres textiles (sisal, jute et chanvre), les agrumes, l'huile de palme, le quinquina ou les ananas. Cette recommandation n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

(2) Tout Membre pourra, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, étendre l'application de cette recommandation à d'autres plantations :

- a. En ajoutant à la liste figurant au sous-paragraphe précédent une ou plusieurs des cultures suivantes : riz, chicorée, cardamome, géranium et pyrèthre, ou toute autre culture ;
- b. En ajoutant aux plantations visées au sous-paragraphe précédent des catégories d'exploitations qui n'y sont pas visées, mais qui, d'après la législation ou la pratique nationales, sont classées comme plantations.

Le Membre dont il s'agit devrait, le cas échéant, informer des mesures prises à cet effet le Directeur général du Bureau international du Travail dans les rapports qu'il soumettra conformément à l'article 19, paragraphe 6, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

(3) Aux fins du présent paragraphe, le terme « plantation » comprend normalement les services de transformation primaire du produit ou des produits de la plantation.

2. Chaque Membre devrait appliquer les dispositions de la présente recommandation dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.

3. Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail fera rapport au Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et sur la pratique suivie dans les pays et territoires dont il est responsable, en ce qui concerne les questions qui font l'objet de la présente recommandation. Ces rapports préciseront dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite aux dispositions de la présente recommandation et indiqueront les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

4. Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, rien dans la présente recommandation ne devra être considéré comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux

travailleurs intéressés que celles qui sont prévues par la présente recommandation.

## II. FORMATION PROFESSIONNELLE

5. Dans chaque pays, les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement, devraient faire en sorte que la formation professionnelle soit assurée et organisée selon un programme efficace, rationnel, systématique et coordonné.

6. (1) Dans les régions insuffisamment développées où il y a pénurie de moyens de formation, l'une des premières mesures à prendre devrait être la création d'un corps de professeurs et d'instructeurs qualifiés.

(2) Même lorsqu'on ne peut disposer de tels professeurs et de tels instructeurs, toute l'assistance possible devrait être fournie pour assurer des moyens de formation dans les plantations dont les exploitants sont suffisamment qualifiés pour donner une formation pratique.

7. La responsabilité du programme de formation professionnelle devrait être confiée à l'autorité ou aux autorités qui sont en mesure d'obtenir les meilleurs résultats; lorsque cette responsabilité est confiée conjointement à plusieurs autorités, il y aurait lieu de prendre des mesures en vue d'assurer la coordination des programmes de formation professionnelle. Les autorités locales devraient collaborer à la réalisation de ces programmes. Une étroite collaboration devrait être maintenue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et avec les autres organisations intéressées, là où de telles organisations existent.

8. Bien que, dans de nombreux cas, des contributions financières locales soient indiquées pour la réalisation de programmes de formation professionnelle, les pouvoirs publics devraient aussi contribuer, dans toute la mesure nécessaire et opportune, à la réalisation des programmes publics et privés de formation professionnelle, par des moyens tels que: l'octroi de fonds, la fourniture de terrains, de bâtiments, de moyens de transports, de matériel d'enseignement et d'équipement; la participation, grâce à l'octroi de bourses d'études ou par d'autres moyens, aux frais d'entretien ou à la rémunération des élèves pendant la durée de leur formation et par l'admission gratuite, dans les écoles de plantations disposant d'internat, des élèves qui ont des qualifications appropriées, surtout de ceux qui ne peuvent pas payer les frais de scolarité.

## III. SALAIRES

9. Les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être tels que le salaire soit payé:

- a. Au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée à l'heure, à la journée ou à la semaine;

b. Au moins une fois par mois lorsqu'il s'agit de personnes employées moyennant une rémunération calculée au mois ou à l'année.

10. (1) Lorsqu'il s'agit de travailleurs dont la rémunération est calculée sur la base du travail aux pièces ou sur la base du rendement, les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires s'effectuera devraient être fixés, dans la mesure du possible, de manière que le salaire soit payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

(2) Lorsqu'il s'agit de travailleurs qui sont employés à une tâche dont l'achèvement exige plus d'une quinzaine, et dont les salaires sont payés à des intervalles qui ne sont pas fixés d'une autre manière par une convention collective ou une sentence arbitrale, des mesures appropriées devraient être prises pour que:

- a. Des acomptes sur le salaire leur soient versés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, proportionnellement à la quantité de travail exécuté;
- b. Le règlement final du salaire soit effectué au plus tard dans les quinze jours suivant l'achèvement de la tâche.

11. Les informations sur les conditions de salaire qui doivent être portées à la connaissance des travailleurs devraient donner, s'il y a lieu, les précisions suivantes:

- a. Les taux de salaires;
- b. La méthode de calcul des salaires;
- c. La périodicité des paiements;
- d. Le lieu du paiement;
- e. Les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées.

12. Dans tous les cas appropriés, les informations suivantes relatives à une période de paie donnée devraient être portées, lors de chaque paiement de salaires, à la connaissance des travailleurs, dans la mesure où ces informations sont susceptibles de varier:

- a. Montant brut du salaire gagné;
- b. Toutes retenues qui pourraient avoir été effectuées, avec indication des raisons et du montant de ces retenues;
- c. Montant net du salaire dû.

13. Les employeurs devraient, dans les cas appropriés, tenir des états comportant, pour chacun des travailleurs, les informations spécifiées au paragraphe précédent.

14. (1) Les mesures nécessaires devraient être prises pour assurer que tous les salaires gagnés soient dûment payés et que les employeurs tiennent des registres indiquant les paiements de salaires, délivrent aux travailleurs

des attestations au sujet du paiement de leurs salaires et prennent d'autres mesures appropriées pour faciliter le contrôle nécessaire.

(2) Les salaires ne devraient être normalement payés qu'en espèces, directement au travailleur lui-même.

(3) A moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et dont les travailleurs désirent le maintien, les salaires devraient être payés régulièrement à des intervalles qui permettent de réduire la possibilité d'endettement parmi les salariés.

(4) Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, les autorités compétentes devraient prendre toutes les mesures pratiques et possibles pour contrôler strictement leur caractère adéquat et leur valeur en espèces.

(5) Toutes mesures pratiques et possibles devraient être prises afin :

- a. D'informer les travailleurs de leurs droits en matière de 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 valeur en espèces de ces fournitures et services.

15. (1) Les formes d'épargne facultatives parmi les salariés devraient être encouragées.

(2) Les montants maxima et le mode de remboursement des avances sur les salaires devraient être réglementés par l'autorité compétente.

(3) L'autorité compétente devrait limiter le montant des avances qui peuvent être faites à un travailleur engagé en dehors du territoire. Le montant de toute avance de ce genre devrait être clairement indiqué au travailleur. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente devrait être irrécouvrable par voie légale.

(4) Toutes mesures pratiques et possibles devraient être prises en vue de la protection des salariés contre l'usure, en particulier par des mesures visant à la réduction des taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts, à des fins appropriées, au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente.

16. Pour la détermination des taux minima de salaires qui devraient être fixés, il est souhaitable que les organismes de fixation des salaires tiennent compte, dans tous les cas, de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable.

17. Les facteurs suivants sont parmi ceux qui devraient être pris en considération pour la fixation des taux minima de salaires: coût de la vie, valeur raisonnable et équitable des services rendus, salaires payés pour des travaux semblables et comparables d'après les conventions collectives et niveau général des salaires pour des travaux de qualité comparable dans la région où les travailleurs sont suffisamment organisés.

18. Les méthodes de fixation des salaires minima, quelle que soit leur forme, devraient comporter une enquête sur les conditions des plantations, ainsi que la consultation des parties essentiellement et principalement intéressées, c'est-à-dire des employeurs et des travailleurs, ou de leurs organisations les plus représentatives, s'il en existe. On devrait solliciter l'opinion des deux parties intéressées sur toutes les questions relatives à la fixation des salaires minima et en tenir dûment compte.

19. Pour donner une plus grande autorité aux taux éventuellement fixés, dans les cas où les méthodes adoptées pour la fixation de salaires minima le rendent possible, il devrait être accordé aux employeurs et travailleurs intéressés une participation directe et paritaire au fonctionnement des organismes de fixation des salaires minima, par l'intermédiaire de représentants, égaux en nombre, ou ayant en tout cas le même nombre de voix.

20. Afin que les représentants des employeurs et des travailleurs jouissent de la confiance de ceux dont ils représentent les intérêts, dans les cas visés au paragraphe 19 ci-dessus, les employeurs et les travailleurs intéressés devraient avoir le droit, dans la mesure où les circonstances le permettent, de participer à la désignation de leurs représentants et, dans tous les cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs qui existent devraient être invitées à soumettre les noms des personnes recommandées par elles pour faire partie des organismes de fixation des salaires.

21. Au cas où la méthode adoptée pour la fixation des salaires minima prévoit une participation de personnes indépendantes, soit aux fins d'arbitrage, soit autrement, celles-ci devraient être choisies parmi les personnes de l'un ou de l'autre sexe possédant d'une façon incontestable les qualifications nécessaires pour remplir leurs fonctions et qui n'ont pas, dans les plantations ou les occupations connexes, un intérêt qui risquerait de susciter des doutes quant à leur impartialité.

22. Des dispositions devraient prévoir la procédure de révision des taux minima de salaires à des intervalles appropriés.

23. Pour protéger efficacement les salaires des travailleurs intéressés, les mesures destinées à assurer le paiement de salaires qui ne soient pas inférieures aux salaires minima fixés devraient comprendre:

- a. Des mesures ayant pour but de donner de la publicité aux taux minima des salaires en vigueur et en particulier de tenir les employeurs et les

travailleurs intéressés au courant de ces taux de la façon la mieux adaptée aux situations nationales;

- b. Un contrôle officiel des salaires réellement payés;
- c. Des sanctions en cas d'infractions aux taux en vigueur et des mesures destinées à prévenir ces infractions.

24. Toutes les dispositions qui s'imposent devraient être prises afin de limiter les retenues sur les salaires dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

25. (1) Les retenues sur les salaires effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur devraient être autorisées seulement lorsqu'il y a eu perte ou dommage et qu'il peut être bien établi que le travailleur intéressé en est responsable.

(2) Le montant desdites retenues devrait être équitable et ne devrait pas excéder la valeur réelle du dommage ou de la perte.

(3) Avant qu'il ne soit décidé de procéder à une telle retenue, le travailleur intéressé devrait avoir la possibilité de faire valoir les motifs pour lesquels la retenue ne devrait pas être effectuée.

26. Des mesures appropriées devraient être prises en vue de limiter les retenues sur les salaires, lorsqu'il s'agit d'outils, de fournitures et d'équipement mis à la disposition du travailleur par l'employeur, au cas où ces retenues sont :

- a. Soit reconnues comme étant de pratique courante dans l'industrie ou la profession en question;
- b. Soit prévues par une convention collective ou une sentence arbitrale;
- c. Soit autorisées de toute autre manière par une procédure admise par la législation nationale.

#### IV. ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

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

(2) Ce principe pourra être appliqué au moyen :

- a. Soit de la législation nationale;
- b. Soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;

- c. Soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d. Soit d'une combinaison de ces divers moyens.

## V. DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28. Les dispositions de la présente partie s'appliquent aux travailleurs payés au temps.

29. La durée du travail du personnel employé dans une plantation visée au paragraphe I ci-dessus ne devrait pas excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf les exceptions prévues ci-après :

- a. Les dispositions de la présente partie ne sont pas applicables aux personnes occupant un poste de surveillance ou de direction;
- b. Lorsqu'en vertu d'une loi ou par suite de l'usage ou de conventions entre les organisations d'employeurs et de travailleurs (ou, à défaut de telles organisations, entre les représentants des employeurs et des travailleurs), la durée du travail d'un ou de plusieurs jours de la semaine est inférieure à huit heures, un acte de l'autorité compétente ou une convention entre les organisations ou représentants susmentionnés des intéressés peut autoriser le dépassement de la limite des huit heures les autres jours de la semaine; le dépassement prévu par le présent paragraphe ne devrait jamais excéder une heure par jour;
- c. Lorsque les travaux s'effectuent par équipes, la durée du travail pourra être prolongée au-delà de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine, à la condition que la moyenne des heures de travail calculée sur une période de trois semaines ou moins ne dépasse pas huit par jour et quarante-huit par semaine.

30. La limite des heures de travail prévue au paragraphe 29 pourra être dépassée en cas d'accident survenu ou imminent, ou en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage, ou en cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'établissement. Cette limite pourra également être dépassée pour prévenir la perte de marchandises périssables ou de matières susceptibles d'altération rapide.

31. La limite des heures de travail prévue au paragraphe 29 pourra être dépassée dans les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être assuré par des équipes successives, à la condition que les heures de travail n'excèdent pas en moyenne cinquante-six par semaine. Ce régime ne devrait pas affecter les congés qui

peuvent être assurés aux travailleurs par les lois nationales en compensation de leur jour de repos hebdomadaire.

32. (1) Des règlements de l'autorité publique pourront déterminer, en ce qui concerne les plantations :

- a. Les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre, soit pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de la plantation, soit pour les travaux saisonniers ou certaines autres catégories de travaux spécialement intermittents;
- b. Les dérogations temporaires qu'il y aura lieu d'admettre pour permettre de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires.

(2) Ces règlements ne devraient être pris qu'après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, là où il en existe. Ils devraient déterminer le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être autorisées dans chaque cas.

33. Le taux du salaire pour toute heure de travail effectuée conformément aux paragraphes 30, 31 et 32 en dépassement de la durée du travail prévue au paragraphe 29, devrait être majoré d'au moins 25 pour cent par rapport au salaire normal.

## VI. SERVICES SOCIAUX

34. Compte tenu de la diversité des services sociaux et des pratiques nationales s'y rapportant, les services spécifiés dans la présente partie de la recommandation pourraient être établis par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée :

- a. Soit par voie de législation;
- b. Soit par toute autre manière qui serait approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c. Soit par voie de conventions collectives ou conformément à tous autres accords passés entre les employeurs et les travailleurs intéressés.

35. Dans les localités où il n'existe pas de services suffisants pour l'achat de denrées alimentaires, de boissons et de repas appropriés, des mesures devraient être prises pour mettre de tels services à la disposition des travailleurs.

36. Les travailleurs ne devraient en aucun cas être obligés d'utiliser les services d'alimentation, sauf exceptions prévues pour des raisons de santé par la législation nationale.

37. (1) Des mesures appropriées devraient être prises en vue d'encourager, à l'intérieur ou à proximité de l'entreprise, l'organisation de moyens de récréation pour les travailleurs qui y sont employés, dans les cas où de tels moyens ne sont pas déjà mis à leur disposition par des institutions spéciales ou par la collectivité, et lorsque les représentants des travailleurs intéressés signalent un besoin réel de ces moyens.

(2) Ces mesures devraient être prises, selon les circonstances, soit par des organismes créés en vertu de la législation nationale, si cette question est de leur compétence, soit sur l'initiative des employeurs ou des travailleurs intéressés, après consultation réciproque. Ces mesures devraient, de préférence, être prises de façon à stimuler et à appuyer l'action des autorités publiques, afin que la collectivité puisse faire face à la demande de moyens de récréation.

38. Quelles que soient les méthodes adoptées pour l'organisation des moyens de récréation, les travailleurs ne devraient en aucun cas être contraints d'utiliser l'un quelconque de ces moyens.

39. Les autorités compétentes de chaque pays devraient organiser la consultation des organisations professionnelles, tant pour les modes de gestion que pour le contrôle des services sociaux institués en vertu de la législation nationale.

40. Dans les pays économiquement sous-développés, en l'absence d'autres obligations légales concernant les services sociaux, ceux-ci pourraient être financés par des fonds de bien-être social alimentés au moyen de contributions fixées par les autorités compétentes, et gérés par des comités composés d'un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

41. (1) Lorsque les repas et autres denrées alimentaires sont mis directement par l'employeur à la disposition des travailleurs, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans profit pour l'employeur; tout excédent financier éventuel résultant de la vente devrait être versé à un fonds ou un compte spécial, destiné, suivant les circonstances, soit à compenser les pertes, soit à améliorer les services mis à la disposition des travailleurs.

(2) Lorsque les repas et autres denrées alimentaires sont mis à la disposition des travailleurs par un gérant ou un concessionnaire, leurs prix devraient être raisonnables et fixés sans bénéfice pour l'employeur.

(3) Lorsque les services dont il s'agit sont établis en vertu de conventions collectives ou par accords particuliers d'entreprises, le fonds prévu au sous-paragraphe (1) devrait être administré, soit par un organisme paritaire, soit par les travailleurs.

42. (1) En aucun cas, il ne devrait être demandé aux travailleurs de participer aux frais des services sociaux dont ils ne désirent pas faire usage personnellement.

(2) Dans le cas où les travailleurs sont tenus de participer aux frais des services sociaux, les paiements échelonnés ou différés ne devraient pas être autorisés.

43. Lorsqu'un nombre important de travailleurs éprouvent des difficultés particulières pour se rendre à leur travail et retourner à leur domicile du fait que les services de transports en commun sont insuffisants ou du fait que les horaires ne correspondent pas aux exigences des heures d'arrivée ou de sortie, les entreprises où ces travailleurs sont employés devraient s'efforcer d'obtenir des services locaux de transports publics qu'ils apportent les ajustements et les améliorations nécessaires.

44. Lorsque des moyens de transport suffisants et facilement utilisables sont nécessaires aux travailleurs et ne peuvent être assurés d'autre manière, les entreprises devraient fournir elles-mêmes des moyens de transport.

## VII. PRÉVENTION DES ACCIDENTS

45. Les Membres devraient prendre les mesures adéquates en vue de la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

## VIII. RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

46. En cas d'incapacité, l'indemnité devrait être allouée à partir du jour où l'accident est survenu, qu'elle soit due par l'employeur, par une institution d'assurance contre les accidents ou par une institution d'assurance contre la maladie.

47. Un supplément d'indemnisation devrait être alloué aux victimes d'accidents atteintes d'incapacité nécessitant l'assistance constante d'une autre personne.

48. Les victimes d'accidents du travail devraient avoir droit à l'assistance médicale et à telle assistance chirurgicale et pharmaceutique qui serait reconnue nécessaire par suite de ces accidents. Cette assistance médicale devrait être à la charge, soit de l'employeur, soit des institutions d'assurance contre les accidents, soit des institutions d'assurance contre la maladie ou l'invalidité.

49. (1) Les victimes d'accidents du travail devraient avoir droit à la fourniture et au renouvellement normal, par l'employeur ou l'assureur, des appareils de prothèse et d'orthopédie dont l'usage sera reconnu nécessaire. Toutefois, les législations nationales pourront admettre, à titre exceptionnel, le remplacement de la fourniture et du renouvellement des appareils par l'attribution à la victime de l'accident d'une indemnité supplémentaire déterminée au moment de la fixation ou de la révision du montant de la

réparation et représentant le coût probable de la fourniture et du renouvellement de ces appareils.

(2) Les législations nationales devraient prévoir, en ce qui concerne le renouvellement des appareils, les mesures de contrôle nécessaires, soit pour éviter les abus, soit pour garantir l'affectation des indemnités supplémentaires.

## IX. RÉPARATION DES MALADIES PROFESSIONNELLES

50. Tout Membre devrait assurer aux victimes de maladies professionnelles ou à leurs ayants droit une réparation basée sur les principes généraux de sa législation nationale concernant la réparation des accidents du travail.

51. Le taux de cette réparation ne devrait pas être inférieur à celui que prévoit la législation nationale pour les dommages résultant d'accidents du travail. Sous réserve de cette disposition, chaque Membre sera libre, en déterminant dans sa législation nationale les conditions réglant le paiement de la réparation des maladies dont il s'agit, et en appliquant à ces maladies sa législation relative à la réparation des accidents du travail, d'adopter les modifications et adaptations qui lui sembleraient expédientes.

52. Tout Membre devrait considérer comme maladies professionnelles les maladies ainsi que les intoxications produites par les substances inscrites sur un tableau établi en consultation avec les organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives.

## X. SÉCURITÉ SOCIALE

53. Chaque Membre devrait étendre aux travailleurs des plantations le bénéfice de ses lois et règlements instituant des systèmes d'assurance ou d'autres systèmes appropriés garantissant une protection en cas de maladie, de maternité, d'invalidité, de vieillesse et autres risques sociaux analogues, dans des conditions équivalentes à celles qui sont faites aux travailleurs de l'industrie et du commerce.

## XI. INSPECTION DU TRAVAIL

54. Les inspecteurs, munis de pièces justificatives de leur qualité, devraient avoir le droit, consacré par la loi :

- a. De visiter et inspecter à toute heure de jour et de nuit les endroits où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes jouissant de la protection légale et d'entrer le jour en tous endroits qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être des établissements assujettis à leur contrôle et dans leurs dépen-

dances; étant entendu qu'avant de se retirer, et dans la mesure du possible, les inspecteurs aviseront de leur passage l'employeur ou l'un de ses représentants;

- b. D'interroger, sans témoin, le personnel attaché à l'établissement et, en vue d'accomplir leur tâche, de s'adresser pour obtenir des renseignements à toutes autres personnes dont le témoignage pourrait leur paraître nécessaire et de demander communication de tous registres ou documents dont la tenue est prescrite par les lois réglementant le travail.

---

### **Convention (n° III) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

#### Article I

1. Aux fins de la présente convention, le terme «discrimination» comprend:

- a. Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou

l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

- b. Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes approuvés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente convention, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

## Article 2

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

## Article 3

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

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

#### Article 4

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

#### Article 5

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

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

#### Article 6

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

#### Article 7

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

#### Article 8

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

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

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

#### Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en

vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

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

#### Article 10

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

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

#### Article 11

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

#### Article 12

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

#### Article 13

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

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

b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, 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 14

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

### **Recommandation (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958:

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

#### I. DÉFINITIONS

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme «discrimination» comprend:

- a. Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b. Toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière

d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

(2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les mots «emploi» et «profession» recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

## II. ÉTABLISSEMENT ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

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

- a. Les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;
- b. Tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:
  - (i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
  - (ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
  - (iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
  - (iv) la sécurité de l'emploi;
  - (v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
  - (vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- c. Les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;
- d. Les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet

d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;

- e. Dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;
- f. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait :

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

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

- a. De prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;
- b. De recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si

besoin est par une procédure de conciliation, à toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;

- c. D'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

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

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

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

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

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

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

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

**TEXTES DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS  
ADOPTÉES PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE  
DU TRAVAIL A SA 43<sup>e</sup> SESSION, 1959**

---

**Convention (n° 112) concernant l'âge minimum d'admission au travail  
des pêcheurs**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international  
du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1959, en sa quarante-troisième  
session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum  
d'admission au travail des pêcheurs, question qui est comprise dans le  
cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une conven-  
tion internationale,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la  
convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum  
(pêcheurs), 1959:

**Article 1**

1. Aux fins de la présente convention, le terme « bateau de pêche » doit  
être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments, quels qu'ils soient,  
de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux  
salées.

2. La présente convention ne s'applique pas à la pêche dans les ports  
ou dans les estuaires de fleuves, ni aux personnes qui se livrent à la pêche  
sportive ou de plaisance.

**Article 2**

1. Les enfants de moins de quinze ans ne peuvent être employés au  
travail à bord des bateaux de pêche.

2. Toutefois, ils peuvent prendre part occasionnellement aux activités  
à bord des bateaux de pêche durant les vacances scolaires à condition que  
ces activités:

a. Ne soient pas nuisibles à leur santé ou à leur développement normal;

- b. Ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité à l'école;
- c. N'aient pas pour objet un bénéfice commercial.

3. En outre, la législation nationale peut autoriser la délivrance de certificats permettant aux enfants âgés de quatorze ans au moins d'être employés, dans les cas où une autorité scolaire ou une autre autorité appropriée désignée par la législation nationale s'est assurée que cet emploi est dans l'intérêt de l'enfant, après avoir dûment pris en considération sa santé et son état physique, ainsi que les avantages futurs aussi bien qu'immédiats que l'emploi envisagé peut comporter pour lui.

#### Article 3

Les jeunes gens de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés au travail à bord des bateaux de pêche chauffant au charbon en qualité de soutiers ou chauffeurs.

#### Article 4

Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliquent pas au travail des enfants sur les bateaux-écoles, à la condition que ce travail soit approuvé et surveillé par l'autorité publique.

#### Article 5

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

#### Article 6

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 7

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 8

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 9

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 10

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 11

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 7 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 12

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

---

### **Convention (n° 113) concernant l'examen médical des pêcheurs**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1959, en sa quarante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'examen médical des pêcheurs, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'examen médical des pêcheurs, 1959:

#### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme « bateau de pêche » doit être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments, quels qu'ils soient, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux salées.

2. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe, autoriser des dérogations dans l'application des dispositions de la présente convention aux navires qui, normalement, n'effectuent pas en mer des voyages d'une durée supérieure à trois jours.

3. La présente convention ne s'applique pas à la pêche dans les ports ou dans les estuaires de fleuves, ni aux personnes qui se livrent à la pêche sportive ou de plaisance.

#### Article 2

Nulle personne ne pourra être engagée à quelque titre que ce soit pour servir à bord d'un bateau de pêche si elle ne produit pas un certificat

attestant son aptitude physique au travail auquel elle doit être employée en mer, signé d'un médecin agréé par l'autorité compétente.

### Article 3

1. L'autorité compétente déterminera, après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe, la nature de l'examen médical à effectuer et les indications qui devront être portées sur le certificat.

2. Pour la détermination de la nature de l'examen, il sera tenu compte de l'âge de l'intéressé, ainsi que de la nature du travail à effectuer.

3. Le certificat devra attester notamment que le titulaire n'est atteint d'aucune affection de nature à être aggravée par le service en mer, ou qui le rende impropre à ce service, ou qui comporterait des risques pour la santé d'autres personnes à bord.

### Article 4

1. Le certificat médical des personnes de moins de vingt et un ans restera valide pendant une période ne dépassant pas une année à compter de la date de sa délivrance.

2. Le certificat médical des personnes âgées de vingt et un ans révolus restera valide pendant une période qui sera fixée par l'autorité compétente.

3. Si la période de validité du certificat expire au cours d'un voyage, le certificat restera valide jusqu'à la fin du voyage.

### Article 5

Des dispositions doivent être prises pour permettre à toute personne qui, après avoir été examinée, se voit refuser un certificat, de demander à être examinée de nouveau par un arbitre ou des arbitres médicaux, qui seront indépendants de tout armateur à la pêche ou de toute organisation d'armateurs à la pêche ou de pêcheurs.

### Article 6

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

### Article 7

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

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

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

#### Article 8

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

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

#### Article 9

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

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

#### Article 10

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

#### Article 11

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

## Article 12

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant revision 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 revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 8 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant revision, 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 13

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

---

### **Convention (n° 114) concernant le contrat d'engagement des pêcheurs**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1959, en sa quarante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au contrat d'engagement des pêcheurs, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée *Convention sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959*:

#### Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme « bateau de pêche » doit être entendu de tous les bateaux, navires ou bâtiments, quels qu'ils soient, immatriculés ou munis de papiers de bord, de propriété publique ou privée, affectés à la pêche maritime dans les eaux salées.

2. L'autorité compétente pourra exempter de l'application des dispositions de la présente convention certains bateaux de pêche dont le type et le tonnage auront été fixés après consultation des organisations intéressées d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe.

3. Si l'autorité compétente considère que les questions faisant l'objet de la présente convention sont réglées de façon satisfaisante par des contrats collectifs entre les organisations d'armateurs à la pêche ou les armateurs à la pêche, d'une part, et les organisations de pêcheurs, d'autre part, cette autorité pourra exempter des dispositions de la présente convention concernant les contrats individuels d'engagement, les armateurs et les pêcheurs auxquels s'appliquent ces contrats collectifs.

## Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme «pêcheur» comprend toute personne employée ou engagée à quelque titre que ce soit à bord d'un bateau de pêche et figurant au rôle d'équipage, à l'exception des pilotes, des élèves des navires-écoles, des apprentis lorsqu'ils sont liés par un contrat spécial d'apprentissage, des équipages de la flotte de guerre et des autres personnes au service permanent de l'Etat.

## Article 3

1. Le contrat d'engagement est signé par l'armateur du bateau de pêche ou son représentant autorisé et par le pêcheur. Des facilités doivent être données au pêcheur et, éventuellement, à son conseiller, pour examiner le contrat d'engagement avant que celui-ci soit signé.

2. Les conditions dans lesquelles le pêcheur signe le contrat doivent être fixées par la législation nationale de manière à assurer le contrôle de l'autorité publique compétente.

3. Les dispositions qui précèdent, concernant la signature du contrat, sont considérées comme observées s'il est établi par un acte de l'autorité compétente que les clauses du contrat lui ont été présentées par écrit et qu'elles ont été confirmées à la fois par l'armateur ou son représentant autorisé et par le pêcheur.

4. La législation nationale doit prévoir des dispositions pour garantir que le pêcheur comprenne le sens des clauses du contrat.

5. Le contrat ne doit contenir aucune disposition qui soit contraire à la législation nationale.

6. La législation nationale doit prévoir toutes autres formalités et garanties concernant la conclusion du contrat jugées nécessaires pour protéger les intérêts de l'armateur et du pêcheur.

#### Article 4

1. Des mesures appropriées doivent être prises, conformément à la législation nationale, pour garantir que le contrat d'engagement ne contienne aucune clause par laquelle les parties conviendraient d'avance de déroger aux règles normales de compétence des juridictions.

2. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme excluant le recours à l'arbitrage.

#### Article 5

Un état des services de tout pêcheur sera tenu par l'autorité compétente ou selon les modalités prescrites par elle. A la fin de chaque voyage ou expédition, un état des services concernant ce voyage ou cette expédition sera mis à la disposition de chaque pêcheur ou noté dans son livret de travail.

#### Article 6

1. Le contrat d'engagement peut être conclu, soit à durée déterminée, soit au voyage, ou, si la législation nationale le permet, pour une durée indéterminée.

2. Le contrat d'engagement doit indiquer clairement les droits et obligations respectifs de chacune des parties.

3. Il doit comporter les mentions suivantes, sauf dans les cas où l'inclusion de l'une de ces mentions ou de certaines d'entre elles serait inutile, la question étant déjà réglée d'une autre manière par la législation nationale :

- a.* Les noms et prénoms du pêcheur, la date de sa naissance ou son âge, ainsi que le lieu de sa naissance;
- b.* Le lieu et la date de la conclusion du contrat;
- c.* La désignation du ou des bateaux de pêche à bord duquel ou desquels le pêcheur s'engage à servir;
- d.* Le voyage ou les voyages à entreprendre, s'ils peuvent être déterminés au moment de l'engagement;
- e.* Le service auquel le pêcheur doit être affecté;
- f.* Si possible, le lieu et la date auxquels le pêcheur sera tenu de se présenter à bord pour le commencement de son service;
- g.* Les vivres à allouer au pêcheur, sauf si la législation nationale prévoit un système différent;
- h.* Le montant du salaire du pêcheur ou, s'il est rémunéré à la part, le pourcentage de sa part, et la base sur laquelle celui-ci sera calculé, ou encore, si un système mixte est appliqué, le montant du salaire, le pourcentage de sa part et la base sur laquelle celui-ci sera calculé, ainsi que le salaire minimum qui pourrait être convenu;

i. Le terme du contrat, soit :

- (i) si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, la date fixée pour l'expiration du contrat;
- (ii) si le contrat a été conclu au voyage, la destination convenue pour la fin du contrat et l'indication du délai à l'expiration duquel le pêcheur sera libéré après l'arrivée à cette destination;
- (iii) si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, les conditions dans lesquelles chaque partie pourra dénoncer le contrat, ainsi que le délai de préavis, ce délai ne devant pas être plus court pour l'armateur que pour le pêcheur;

j. Toutes autres mentions que la législation nationale pourrait exiger.

#### Article 7

Lorsque la législation nationale prévoit qu'il y aura à bord un rôle d'équipage, le contrat d'engagement sera transcrit sur le rôle d'équipage ou annexé à ce rôle.

#### Article 8

En vue de permettre au pêcheur de s'assurer de la nature et de l'étendue de ses droits et obligations, l'autorité compétente doit déterminer les mesures à prendre pour que le pêcheur puisse se renseigner à bord de façon précise sur les conditions de son emploi.

#### Article 9

Le contrat d'engagement, qu'il soit conclu au voyage, à durée déterminée ou à durée indéterminée, sera résolu de plein droit dans les cas ci-après :

- a. Consentement mutuel des parties;
- b. Décès du pêcheur;
- c. Perte ou innavigabilité absolue du bateau de pêche;
- d. Toute autre cause stipulée par la législation nationale.

#### Article 10

La législation nationale, les contrats collectifs ou les contrats individuels doivent déterminer les circonstances dans lesquelles l'armateur ou le patron ont la faculté de congédier immédiatement le pêcheur.

#### Article 11

La législation nationale, les contrats collectifs ou les contrats individuels doivent également déterminer les circonstances dans lesquelles le pêcheur a la faculté de demander son débarquement immédiat.

## Article 12

L'application de la présente convention sera assurée par la législation nationale ou par des contrats collectifs sous réserve des dispositions qui précèdent.

## Article 13

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

## Article 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 19

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 15 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 révision.

### Article 20

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

---

## **Recommandation (n° 112) concernant les services de médecine du travail dans l'entreprise**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1959, en sa quarante-troisième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation des services de médecine du travail dans l'entreprise, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent cinquante-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les services de médecine du travail, 1959:

### **I. DÉFINITION**

1. Aux fins de la présente recommandation, l'expression « service de médecine du travail » désigne un service organisé sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci et destiné:

- a. A assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé pouvant résulter de leur travail ou des conditions dans lesquelles celui-ci s'effectue;
- b. A contribuer à l'adaptation physique et mentale des travailleurs, notamment par l'adaptation du travail aux travailleurs et par l'affectation des travailleurs à des travaux auxquels ils sont aptes;
- c. A contribuer à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs.

### **II. MÉTHODES D'APPLICATION**

2. Compte tenu de la diversité des conditions et des pratiques nationales, les services de médecine du travail pourront, selon les circonstances, être établis:

- a. Soit par voie de législation;
- b. Soit par voie de conventions collectives ou conformément à tous autres accords passés entre les employeurs et les travailleurs intéressés;
- c. Soit par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

### III. ORGANISATION

3. Les services de médecine du travail devraient, suivant les circonstances et les normes applicables :

- a. Etre organisés par les entreprises intéressées elles-mêmes ou rattachés à un organisme extérieur ;
- b. Etre organisés :
  - (i) soit en tant que services propres à une seule entreprise ;
  - (ii) soit comme services communs à un certain nombre d'entreprises.

4. Afin de permettre à tous les travailleurs de bénéficier des avantages de la médecine du travail, l'organisation des services de médecine du travail devrait s'étendre aux entreprises industrielles, non industrielles et agricoles, ainsi qu'aux services publics. Toutefois, lorsque des services de médecine du travail ne peuvent être immédiatement mis en place pour toutes les entreprises, de tels services devraient, en premier lieu, être organisés :

- a. Pour les entreprises où l'importance des risques apparaît la plus grande ;
- b. Pour les entreprises où la santé des travailleurs est exposée à des risques spéciaux ;
- c. Pour les entreprises qui emploient un nombre de travailleurs excédant un minimum fixé.

5. Lorsque l'organisation d'un service de médecine du travail, tel qu'il est défini dans la présente recommandation, n'est pas provisoirement possible pour des raisons géographiques ou autres à préciser par la législation nationale, l'entreprise devrait passer un accord avec un médecin ou un service médical local qui serait chargé :

- a. D'administrer les soins d'urgence ;
- b. De procéder aux examens médicaux prescrits par la législation nationale ;
- c. D'assurer la surveillance des conditions d'hygiène dans l'entreprise.

### IV. FONCTIONS

6. Le rôle des services de médecine du travail devrait être essentiellement préventif.

7. Les services de médecine du travail ne devraient pas être chargés de vérifier le bien-fondé des absences pour maladie. Cela ne devrait pas empêcher de tels services de s'informer des circonstances qui peuvent être à l'origine d'une absence pour maladie et de l'évolution des maladies des travailleurs, afin de pouvoir mieux évaluer l'efficacité de leur programme de prévention, dépister les risques professionnels et affecter les travailleurs à des travaux appropriés en vue de leur réadaptation.

8. Compte tenu de la mesure dans laquelle l'une des fonctions suivantes ou certaines d'entre elles seraient déjà remplies de façon satisfaisante, conformément à la législation ou à la pratique nationales, par d'autres services appropriés, les fonctions des services de médecine du travail devraient être progressivement développées, selon les circonstances, de manière à inclure notamment :

- a. La surveillance, au sein de l'entreprise, de tous les facteurs pouvant affecter la santé des travailleurs, et le rôle de conseiller, dans ce domaine, de la direction et des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise;
- b. L'étude des postes de travail ou la participation à cette étude, tant du point de vue de l'hygiène que de la physiologie et de la psychologie, et le rôle de conseiller de la direction et des travailleurs pour les questions concernant le meilleur aménagement possible des postes de travail de ces points de vue;
- c. La participation, avec les autres services ou organismes intéressés de l'entreprise, à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la surveillance des moyens de protection individuelle et de leur utilisation, ainsi que le rôle de conseiller de la direction et des travailleurs dans ce domaine;
- d. La surveillance de l'hygiène des installations sanitaires, ainsi que de toutes les installations de l'entreprise intéressant le bien-être des travailleurs, telles que : cuisines, cantines, crèches, maisons de repos, et, éventuellement, la surveillance de tout régime alimentaire prévu pour les travailleurs;
- e. Les examens médicaux d'embauchage, périodiques et spéciaux — y compris, si nécessaire, les examens biologiques ou radiologiques — prescrits par la législation nationale ou par accord passé entre les parties ou les organisations intéressées, ou jugés utiles par le médecin du travail à titre de mesures préventives; de tels examens devraient permettre d'assurer une surveillance particulière de certaines catégories de travailleurs, tels que les femmes, les adolescents, les travailleurs exposés à des risques spéciaux et les sujets handicapés;
- f. La surveillance de l'adaptation du travail aux travailleurs, et en particulier aux travailleurs handicapés, conformément à leurs aptitudes physiques, et la participation à leur rééducation et à leur réadaptation, ainsi que le rôle de conseiller dans ce domaine;
- g. Le rôle de conseiller de la direction et des travailleurs lors de l'affectation ou du reclassement des travailleurs;
- h. Les conseils individuels à fournir aux travailleurs, sur leur demande, au sujet des troubles qui se manifestent ou s'aggravent pendant le travail;

- i. Les soins d'urgence aux victimes d'accident ou de malaise ainsi que, dans certaines circonstances et en accord avec les intéressés (y compris le médecin traitant du travailleur), les traitements ambulatoires aux travailleurs qui n'ont pas interrompu leur travail ou qui l'ont repris;
- j. La formation de secouristes et leur entraînement régulier, ainsi que la surveillance et l'entretien du matériel de premier secours en collaboration, s'il y a lieu, avec les autres services et organismes intéressés;
- k. L'éducation du personnel de l'entreprise dans le domaine de la santé et de l'hygiène;
- l. L'établissement et l'examen périodique de relevés statistiques sur l'état sanitaire de l'entreprise;
- m. Les travaux de recherche dans le domaine de la médecine du travail, ou la participation à de tels travaux, en liaison avec des services et instituts spécialisés.

9. Lorsque l'une des fonctions énumérées au paragraphe précédent ou certaines d'entre elles sont remplies, conformément à la législation ou à la pratique nationales, par des services appropriés autres que les services de médecine du travail, lesdits services devraient fournir aux médecins du travail tous renseignements utiles que ceux-ci estimeraient devoir leur demander.

10. Les services de médecine du travail devraient entretenir des relations étroites avec les autres services et organismes de l'entreprise intéressés aux questions de santé, de sécurité et de bien-être des travailleurs, et en particulier avec: le service social, le service de sécurité, le service du personnel, les organes syndicaux dans l'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité ou tout autre comité ou toute personne s'occupant dans l'entreprise de questions sanitaires ou sociales.

11. Les services de médecine du travail devraient, en outre, entretenir des relations avec les services et organismes extérieurs à l'entreprise s'occupant des questions de santé, de sécurité, de rééducation, de réadaptation, de reclassement professionnel et de bien-être des travailleurs.

12. (1) Les services de médecine du travail devraient ouvrir, lors de l'examen médical d'embauchage ou à l'occasion de la première visite au service, un dossier médical confidentiel pour chaque travailleur et le mettre à jour à chaque examen et visite ultérieurs.

(2) Les services de médecine du travail devraient, en outre, enregistrer de façon appropriée tous renseignements utiles afin d'être en mesure de fournir les informations nécessaires sur leurs propres activités ainsi que sur l'état sanitaire des travailleurs de l'entreprise, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 21.

## V. PERSONNEL ET ÉQUIPEMENT

13. Chaque service de médecine du travail devrait être placé sous la direction d'un médecin, lequel devrait, selon le cas, être directement responsable de la marche du service vis-à-vis de la direction de l'entreprise ou devant l'organisme dont dépend le service.

14. Compte tenu des exigences particulières propres au type de l'industrie dont il s'agit et à ses caractéristiques, les médecins du travail ne devraient pas être chargés de la surveillance d'un nombre de travailleurs supérieur à celui dont ils peuvent s'occuper efficacement.

15. Les médecins du travail devraient jouir d'une indépendance technique et morale complète à l'égard de l'employeur et des travailleurs. En vue d'assurer cette indépendance, les médecins du travail devraient être dotés, par la législation nationale ou par accord passé entre les parties ou organisations intéressées, d'un statut concernant notamment leurs conditions d'engagement et de licenciement.

16. Le médecin chargé d'un service de médecine du travail devrait avoir reçu, autant que possible, une formation spéciale en médecine du travail, ou être au moins familiarisé avec l'hygiène industrielle, les soins d'urgence et la pathologie du travail, ainsi qu'avec la législation concernant les différentes activités du service. La possibilité devrait lui être donnée de se perfectionner dans ces domaines.

17. Le personnel infirmier attaché aux services de médecine du travail devrait avoir une qualification dont les normes devraient être fixées par l'organisme compétent.

18. Le personnel chargé des premiers soins devrait :

- a. Être composé exclusivement de personnes dûment qualifiées;
- b. Être rapidement disponible pendant les heures de travail.

19. Les locaux et l'équipement des services de médecine du travail devraient répondre à des normes fixées par l'organisme compétent.

## VI. MOYENS D'ACTION

20. Afin de pouvoir exercer efficacement leurs fonctions, les services de médecine du travail devraient :

- a. Avoir libre accès à tous les lieux de travail et aux installations accessoires de l'entreprise;
- b. Visiter les lieux de travail à des intervalles appropriés, en collaboration, si nécessaire, avec d'autres services de l'entreprise;

- c. Pouvoir prendre connaissance des procédés employés, des normes de travail et des substances mises en œuvre ou dont l'utilisation est envisagée;
- d. Avoir la possibilité d'effectuer, ou de demander que soient effectués par des organismes techniques agréés:
  - (i) des enquêtes et recherches sur les risques professionnels susceptibles de menacer la santé, au moyen par exemple de prélèvements et d'analyses de l'atmosphère des lieux de travail, des produits et substances utilisés et de toute autre matière supposée nocive;
  - (ii) le contrôle des agents physiques nuisibles;
- e. Avoir la possibilité de demander aux autorités compétentes de contrôler l'application des normes d'hygiène et de sécurité du travail.

21. Toute personne attachée à un service de médecine du travail devrait être astreinte au secret professionnel en ce qui concerne aussi bien les données médicales que les données techniques dont elle pourrait avoir connaissance du fait des fonctions et des activités énumérées ci-dessus, sous réserve des dérogations prévues par la législation nationale.

## VII. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22. Les travailleurs et leurs organisations devraient collaborer pleinement à la réalisation des objectifs des services de médecine du travail.

23. Les prestations fournies par les services de médecine du travail, dans le cadre des activités prévues par la présente recommandation, ne devraient entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

24. Lorsque la législation nationale n'en dispose pas autrement, et à défaut d'accord entre les parties intéressées, le financement de l'organisation et du fonctionnement du service de médecine du travail devrait incomber à l'employeur.

25. La législation nationale devrait spécifier l'autorité responsable du contrôle de l'organisation et du fonctionnement des services de médecine du travail. Elle pourrait éventuellement conférer à des organismes techniques agréés le rôle de conseillers dans ce domaine.

**RAPPORT du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur les 42e et 43e sessions de la conférence internationale du travail et message sur la ratification de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (Du 8 janvier 1...**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1960
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	02
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	7977
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	14.01.1960
Date	
Data	
Seite	29-110
Page	
Pagina	
Ref. No	10 095 667

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.