

11067

**Rapport**  
**du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale**  
**sur la 54<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail et**  
**Message**  
**relatif à l'approbation 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**

(Du 20 octobre 1971)

Monsieur le Président et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), nous avons l'honneur de vous présenter le rapport sur la 54<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail. D'autre part, nous saisissons cette occasion pour vous proposer d'approuver la convention n° 100 adoptée en 1951 par la Conférence internationale du travail.

### **Résumé**

Le chapitre I contient les informations usuelles au sujet des questions inscrites à l'ordre du jour. Le chapitre II se rapporte à la convention (n° 132) concernant les congés annuels payés. Le chapitre III est consacré à la convention (n° 131) et à la recommandation (n° 135) concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement. Le chapitre IV a trait à la recommandation (n° 136) concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement. Dans le chapitre V, nous revenons à 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, qui a été examinée dans les rapports du Conseil fédéral sur les 34<sup>e</sup>, 38<sup>e</sup> et 39<sup>e</sup> sessions de la Conférence internationale du travail, et nous vous soumettons une nouvelle proposition.

## **I. Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence**

1. La Conférence internationale du travail a tenu sa 54<sup>e</sup> session du 3 au 25 juin 1970 au Palais des Nations, à Genève. Les questions ci-après étaient inscrites à l'ordre du jour:

1. Rapport du directeur général;
2. Propositions de programme et de budget et autres questions financières;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. Les congés payés (deuxième discussion);
5. Mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement (deuxième discussion);
6. Programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement (deuxième discussion);
7. Les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles;
8. Protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et facilités à leur accorder.

2. La délégation suisse était composée selon la formule tripartite conformément aux règles de l'OIT. Elle comprenait: l'ambassadeur Albert Grübel, directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, et le ministre Cristoforo Motta, directeur suppléant de l'Office fédéral des assurances sociales, comme délégués du gouvernement, ainsi que M. René Grever, adjoint à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, comme délégué suppléant; M. Rudolf Huber-Rübel, président du Conseil d'administration des Ateliers de construction Oerlikon, comme délégué des employeurs; M. Guido Nobel, secrétaire de l'Union syndicale suisse, comme délégué des travailleurs. Quelques conseillers techniques complétaient la délégation.

3. Sur les 121 pays membres, 111 étaient représentés à la 54<sup>e</sup> session.

M. V. Manickavasagam, ministre du travail de Malaisie, a été élu président de la Conférence.

4. Au cours d'une séance spéciale, Son Excellence M. V. V. Giri, président de la République de l'Inde, s'est adressé à la Conférence. Dans son allocution, M. Giri a insisté sur le rôle que doit jouer l'OIT dans la lutte contre la pauvreté et déclaré qu'il fallait prendre des mesures efficaces pour la création massive d'emplois, afin d'améliorer le niveau de vie de la population mondiale.

5. La première question de l'ordre du jour (rapport du directeur général), comme les deux suivantes (budget et application des conventions et recommandations), reviennent chaque année devant la Conférence.

Plus de 200 orateurs représentant les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et des organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales sont intervenus dans la discussion générale du rapport, qui avait pour thème: la pauvreté et les niveaux de vie minima.

Dans sa réponse aux différents orateurs, le nouveau directeur général du Bureau international du travail (BIT), M. Wilfred Jenks, a déclaré à la Conférence que l'OIT a apporté une contribution créatrice dans le domaine de la

politique de l'emploi par son Programme mondial de l'emploi; elle se doit maintenant d'apporter une contribution de même valeur dans d'autres domaines importants, notamment dans ceux où la politique sociale touche aux problèmes cruciaux de la politique économique mondiale. Elle doit également renforcer son action au niveau de la région et de l'industrie, collaborer toujours plus étroitement avec les autres institutions internationales et accélérer son processus de décentralisation.

6. La Conférence a adopté un budget supplémentaire d'environ 1 430 000 dollars en vue d'accorder une subvention au Centre international de perfectionnement professionnel et technique de Turin et d'opérer des remboursements au compte d'avances (point 2 de l'ordre du jour). Cette augmentation a été compensée, pour la Suisse, par le fait que notre quote-part, précédemment fixée à 1,24 pour cent des dépenses de l'Organisation, a été abaissée à 1,18 pour cent dès 1971. Ainsi, notre contribution s'élève à 368 931 dollars en 1971, contre 369 960 dollars en 1970.

7. Le point 3 de l'ordre du jour, relatif au contrôle de l'application des conventions et recommandations, n'appelle pas de commentaires particuliers. Quant aux questions techniques inscrites à l'ordre du jour (points 4 à 8), la Conférence a pris les décisions exposées ci-dessous:

8. Au terme d'une seconde discussion sur le point 4 – la première s'étant déroulée en 1969 – la Conférence a adopté une convention concernant les congés annuels payés. Ce texte, sur lequel nous reviendrons au chapitre II, est reproduit dans l'annexe I.

9. La question de la fixation des salaires minima (point 5 de l'ordre du jour) a également été l'objet d'une seconde discussion qui a abouti à l'adoption d'une convention et d'une recommandation. Ces instruments, que nous examinerons au chapitre III, figurent également dans l'annexe I.

10. Une seconde discussion a aussi été consacrée aux programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement (point 6 de l'ordre du jour). Elle a abouti à l'adoption d'une recommandation. Ce texte, sur lequel nous reviendrons au chapitre IV, est également reproduit dans l'annexe I.

11. En conclusion des débats consacrés au point 7 de l'ordre du jour, la Conférence a adopté une résolution sur l'action de l'OIT dans le domaine des droits syndicaux et de leurs relations avec les libertés civiles. Cette résolution envisage l'adoption de nouvelles normes internationales en vue d'élargir les droits syndicaux, compte tenu des libertés civiles qui sont la condition de leur exercice.

12. Sur le point 8 de l'ordre du jour, la Conférence a élaboré un avant-projet de recommandation concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder. La seconde discussion aura lieu en 1971.

13. La Conférence a en outre adopté, hors de l'ordre du jour, un certain nombre de résolutions sur les questions suivantes: la mise à jour du tableau I – liste des maladies professionnelles – de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; l'action de l'OIT dans le domaine de l'éducation ouvrière; l'emploi des travailleurs âgés; la participation de l'OIT à la Conférence internationale des Nations Unies sur le milieu humain en 1972; la révision du règlement type de sécurité pour les établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie, publié par le BIT; la liberté de parole des délégués non gouvernementaux aux réunions de l'OIT.

14. A la lumière des débats que se sont déroulés au sein de la Commission de la structure, la Conférence a décidé de renvoyer toutes les questions de structure en suspens au Conseil d'administration pour un nouvel examen. Il est à prévoir qu'une commission spéciale sera à nouveau instituée lors de la 56<sup>e</sup> session pour poursuivre l'étude de ces questions.

15. Enfin, la Conférence a pris note du sixième rapport spécial du directeur général sur l'application de la déclaration concernant la politique d'apartheid de la République sud-africaine.

## **II. Convention (n° 132) concernant les congés annuels payés (révisée en 1970)**

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

La Conférence a adopté une nouvelle convention sur les congés payés<sup>1)</sup>. Aux termes de son article 2, paragraphe 1, cette convention s'applique à tous les travailleurs, à l'exclusion des gens de mer. Toutefois, selon l'article 15, les Etats membres qui n'entendent pas la ratifier dans son ensemble peuvent l'accepter séparément soit pour les secteurs économiques autres que l'agriculture, soit pour l'agriculture. En outre, l'article 2, paragraphe 2, permet d'exclure de l'application de la convention des catégories limitées de travailleurs lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution, ou des difficultés d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

L'article 3, paragraphe 3, constitue la disposition clé de la convention. Il stipule que la durée des vacances payées «ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service».

En vertu de l'article 7, les travailleurs doivent recevoir, pour toute la durée des vacances, au moins leur salaire normal ou moyen, y compris le revenu en nature. Selon l'article 13, des règles particulières peuvent être adoptées visant les cas où un travailleur exerce durant ses vacances une activité rémunérée incom-

<sup>1)</sup> En Suisse, nous utilisons à ce propos non pas le terme de «congés», mais celui de *vacances*. Dans notre pays, par congés, l'on entend en règle générale les absences dues à des événements d'ordre personnel ou familial

patible avec l'objet de ces vacances. Par ailleurs, l'article 14 prévoit que des mesures effectives doivent être prises pour assurer la bonne application et le respect des dispositions relatives aux vacances payées.

Les autres dispositions de la convention concernent la définition, l'application pratique et la protection du droit aux vacances. Ainsi, la convention prescrit une durée des vacances proportionnellement réduite pour toute personne qui n'a pas droit à toute la durée des vacances (art. 4, par. 1). L'article 5, paragraphe 2, limite en outre à six mois la période de service minimum qui pourra être exigée pour ouvrir droit à des vacances payées. De plus, la convention stipule que les jours fériés ne seront pas comptés dans la durée des vacances (art. 6). Elle trace des lignes directrices à propos de la date, du fractionnement et de l'ajournement des vacances (art. 8, 9 et 10). Elle protège d'autre part le droit aux vacances en cas de cessation de la relation de travail (art. 11). Enfin, elle prescrit qu'il est interdit de renoncer au droit aux vacances moyennant une indemnité (art. 12).

La convention a pour but de reviser ou de remplacer la convention (n° 52) sur les congés payés, 1936, et la convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952. Ces deux conventions n'ont pas été ratifiées par la Suisse; la dernière de ces conventions reste ouverte à la ratification. On peut mesurer l'importance des progrès réalisés en comparant les dispositions du nouvel instrument avec celles des précédents: la convention n° 101 ne fixe aucun minimum, alors que la convention n° 52 ne prescrit que six jours ouvrables après une année de service continu; même la recommandation (n° 98) sur les congés payés, 1954, ne prévoit qu'une durée des vacances équivalant à deux semaines de travail.

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

Si l'on examine la convention par rapport à notre législation, on constate les divergences suivantes:

a. L'article 3, paragraphe 3, de la convention prescrit une durée minimum des vacances de trois semaines de travail. Dans notre pays, par contre, en vertu de l'article 341<sup>bis</sup> du code des obligations (introduit par l'art. 64 de la loi sur le travail), le travailleur adulte a droit annuellement à des vacances payées dont la durée minimum est de deux semaines. Cette durée n'atteint trois semaines que pour les jeunes travailleurs jusqu'à dix-neuf ans révolus et pour les apprentis jusqu'à vingt ans révolus (1<sup>er</sup> al.). Les cantons peuvent toutefois prolonger la durée minimum jusqu'à concurrence de trois semaines (2<sup>e</sup> al.). Au 1<sup>er</sup> janvier 1971, douze cantons avaient prolongé la durée des vacances à trois semaines, et cela en principe pour tous les travailleurs engagés par un contrat de droit privé. Il s'agit des cantons de Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Neuchâtel, Schaffhouse, Tessin, Valais, Vaud, Zoug et Zurich. Cette évolution se poursuit.

A cela s'ajoute que l'article 341 *bis*, 7<sup>e</sup> alinéa, du code des obligations permet de déroger aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas, soit par une convention collective de travail instituant une réglementation dans l'ensemble au moins équivalente pour les travailleurs, soit par un contrat-type de travail. A ce propos, il convient de relever que, d'après l'article 329 *e*, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi fédérale revisant les titres dixième et dixième<sup>bis</sup> du code des obligations (Du contrat de travail), l'équivalence doit également être réalisée lorsque la réglementation dérogatoire est établie par un contrat-type. Selon l'état actuel de notre droit, une convention collective peut fixer la durée minimum des vacances plus bas que le minimum légal, à condition que la durée minimum des vacances soit prolongée en faveur des travailleurs qui ont accompli un certain nombre d'années de service ou atteint un certain âge. Ainsi, on pourrait fixer, par exemple, l'échelonnement suivant: 1½, 2 et 2½ semaines de vacances pour les classes d'âge de 19 à 28 ans, de 29 à 40 ans et de plus de 40 ans ou pour les cinq premières années de service, les cinq suivantes et au-delà de dix années. Une gradation analogue pourrait également être stipulée dans les cantons qui ont porté la durée minimum des vacances à trois semaines.

Cette possibilité de dérogation est inconciliable avec les exigences de la convention, qui n'admet pas d'exceptions et ne permet dès lors pas d'abaisser la durée des vacances au-dessous de trois semaines.

*b.* L'article 14 de la convention prévoit que des mesures effectives doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des dispositions en la matière. Cela signifie qu'il faudrait donner effet aux dispositions de la convention par des prescriptions de droit public. Notre législation sur les vacances relève du droit privé. Bien qu'il s'agisse de dispositions impératives, leur application incombe aux parties contractantes qui, en cas de litige, peuvent s'adresser au juge civil. L'Etat n'exerce pas de surveillance sur l'octroi des vacances minima. Même les anciennes prescriptions cantonales de droit public prévoyant des vacances d'une durée supérieure à celle qu'énonce l'article 341 *bis*, 1<sup>er</sup> alinéa, du code des obligations n'ont été maintenues en vigueur par l'article 73, 2<sup>e</sup> alinéa, de la loi sur le travail qu'à titre de dispositions de droit civil. En conséquence, ni la Confédération, ni les cantons ne sont autorisés à prendre des mesures administratives pour assurer l'application du droit aux vacances minima prévues par la loi.

*c.* Dans la pratique, notre réglementation sur la durée minimum des vacances ne s'écarte pas beaucoup de celle que prévoit la convention n° 132. Ainsi que nous l'avons déjà mentionné, environ la moitié des cantons ont prolongé la durée des vacances à trois semaines, dont certains, il est vrai, en fonction de l'âge ou des années de service. De même, la plupart des conventions collectives prévoient des vacances d'une plus longue durée. La majorité de nos travailleurs jouissent donc déjà de trois semaines de vacances. La pratique suivie dans notre pays est dès lors conforme, dans une large mesure, à

la convention n° 132. En outre, il est à prévoir qu'avec le temps, d'autres cantons feront usage de leur compétence et introduiront la troisième semaine de vacances.

Bien que notre législation sur les vacances corresponde à peu près aux exigences de la convention n° 132, nous ne pouvons pas, pour le moment, vous proposer de l'approuver. La difficulté fondamentale réside dans le fait que nous ne possédons aucune base juridique permettant de prendre les mesures exigées par l'article 14 de la convention pour garantir l'application du droit aux vacances minima. Il faudrait donc édicter de nouvelles prescriptions de droit public. Les chambres fédérales ont toutefois déjà décidé, lors de la discussion du projet de loi sur le travail, de régler la question des vacances par des dispositions de droit privé, vu que la commission d'experts chargée de préparer la loi sur le travail, de même que celle qui a été chargée de reviser les dispositions sur le contrat de travail et l'ancienne commission fédérale des fabriques avaient préconisé cette solution. Ce qui fut avant tout décisif, c'est qu'on voulait octroyer un droit légal à des vacances à tous les travailleurs et non pas seulement à ceux qui sont soumis à la loi sur le travail. Une autre raison consistait dans le fait que des dispositions de droit privé sur les vacances permettaient de tenir compte des conventions collectives et des contrats-types. Au surplus, on considéra alors que c'était un avantage de ne pas être obligé de rechercher des solutions permettant aux autorités de contrôler l'octroi des vacances. Pour ces motifs, la réglementation des vacances a été incorporée dans le code des obligations.

Les chambres fédérales ont eu de nouveau l'occasion, lors de la discussion du projet concernant la révision du contrat de travail, de se prononcer sur la forme et la systématique de la réglementation des vacances. Elles ont admis sans discussion que les vacances devaient être réglées dans le code des obligations. Dans ces conditions, la réglementation de droit public impliquée par la convention n° 132 n'entre pas en considération pour notre pays, tout au moins pour le moment. La question de l'approbation devra être réexaminée lorsque la réglementation des vacances en Suisse se sera rapprochée encore davantage des normes de la convention.

### **III. Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement**

#### **1. Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation**

La convention et la recommandation visent à garantir, dans le cadre des efforts déployés dans le monde pour lutter contre la pauvreté, un minimum vital à tous les travailleurs et à leur famille, en fixant des salaires minima.

Les Etats membres qui ratifient la convention s'engagent à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de travailleurs dont les conditions de travail sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection (art. 1<sup>er</sup>, par. 1). Les groupes de travailleurs qui doivent être protégés seront déterminés en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées ou après avoir consulté celles-ci (art. 1<sup>er</sup>, par. 2). Les groupes de travailleurs non protégés par les prescriptions sur les salaires minima devront spécialement être mentionnés dans les rapports présentés au BIT et il faudra en indiquer les motifs (art. 1<sup>er</sup>, par. 3). Les salaires minima auront force de loi. Leur non-application entraînera des sanctions pénales ou autres (art. 2, par. 1). La recommandation prévoit qu'il devrait notamment être tenu compte des critères suivants lors de la détermination des salaires minima :

- a. Les besoins des travailleurs et de leur famille;
- b. Le niveau général des salaires dans le pays;
- c. Le coût de la vie et ses fluctuations;
- d. Les prestations sociales;
- e. Les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- f. Les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Conformément à la convention, des dispositions devront être prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés au sujet des groupes de travailleurs protégés et des salaires minima (art. 4). En outre, des mesures appropriées, telles qu'un système d'inspection complété par des sanctions pénales ou autres, devront être prises pour assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima (art. 5).

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

La Conférence internationale du travail a déjà adopté deux conventions et deux recommandations relatives aux méthodes de fixation des salaires minima: ce sont la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture et la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture. En outre, la Conférence du travail a également adopté 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.

Parmi ces conventions, la Suisse n'a ratifié que la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima. Le Conseil fédéral avait relevé à

cette époque qu'en Suisse, une loi sur les salaires minima devrait se borner à l'industrie à domicile. L'OIT avait alors déclaré qu'une loi qui ne s'appliquerait qu'au travail à domicile satisferait aux dispositions de la convention, de sorte que la Suisse a pu ratifier la convention n° 26.

Contrairement à ce que prévoyait la convention n° 26, les Etats qui ratifient la nouvelle convention n° 131 ne peuvent pas en limiter le champ d'application au travail à domicile. Par la ratification, ils s'obligent à établir des dispositions sur les salaires minima couvrant en principe toutes les catégories de travailleurs et à motiver toute exception éventuelle.

Il ne serait pas en soi contraire à notre régime juridique d'établir des dispositions sur les salaires minima telles qu'en prévoit la convention n° 131; sinon, l'article 12 de la loi sur le travail à domicile, qui prévoit la fixation de salaires minima par voie d'ordonnance, et l'extension de dispositions sur les salaires minima contenues dans des conventions collectives seraient inadmissibles. Toutefois, en soumettant les salaires minima à une réglementation légale complète, on mettrait sérieusement en question notre régime actuel des salaires minima, qui repose principalement sur les conventions collectives. Il est notoire que les salaires minima figurent parmi les principaux objets réglés dans ces conventions. Si un représentant syndical a pu déclarer, lorsque l'article sur les vacances a été discuté au Parlement, que cet article affaiblissait de manière regrettable la position de la convention sur un point important («dass damit die Position des Vertrages in einer wichtigen Frage ungebührlich geschwächt wird» [Bull. off. CN 1963, p. 351]), cette remarque serait encore plus pertinente dans le cas d'une réglementation légale complète des salaires minima. Au reste, les statistiques internationales portant sur des comparaisons de salaires et le grand nombre des travailleurs étrangers qui occupent un emploi en Suisse prouvent que les salaires ont atteint un niveau élevé dans notre pays et soutiennent sans plus la comparaison sur le plan international. Sous cet angle, le besoin d'une fixation générale des salaires minima n'existe donc pas en Suisse non plus.

Au vu de ces considérations, nous pensons devoir nous abstenir de proposer à l'Assemblée fédérale d'approuver ladite convention.

#### **IV. Recommandation (n° 136) concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement**

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

La recommandation concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement traite d'une forme d'emploi qui échappe aux réglementations normales. Pour faire face à la fois au chômage souvent très répandu des jeunes gens et au besoin de main-d'œuvre devant permettre d'effectuer les travaux nécessaires au développement économique du pays, un nombre de plus en plus élevé de pays en voie de développement

engagent fréquemment des jeunes sans aucune formation. Dans certains cas, l'enrôlement est obligatoire. Ces camps de travail sont parfois également utilisés pour donner une instruction civique aux jeunes travailleurs. Dans plusieurs pays, les jeunes qui ont eu le privilège de recevoir une formation professionnelle approfondie, tels les médecins, mais aussi les infirmiers ou les instituteurs, sont en outre tenus d'occuper, pendant une période déterminée, un poste désigné par l'Etat, le plus souvent dans des régions désavantagées du pays.

Tant ces camps de travail que ces prestations de service civil – à propos desquels on parle de *programmes spéciaux* – peuvent constituer pour l'Etat un instrument utile et nécessaire pour renforcer les efforts entrepris en vue du développement. Ils peuvent fournir aux jeunes gens une occasion de travail et de s'initier à un métier, mais ils peuvent également présenter pour eux le danger d'être exploités comme main-d'œuvre à bon marché, sans protection, d'être enrôlés dans des conditions se rapprochant du travail forcé et d'être endoctrinés sans recevoir de formation. La recommandation vise d'une part à établir les conditions qui devraient être remplies pour que les jeunes travailleurs soient protégés contre les abus et que ces programmes spéciaux soient vraiment efficaces à court terme. A longue échéance, elle vise d'autre part à obtenir que les jeunes gens puissent acquérir les qualifications qui leur permettront de s'adapter au rythme d'une société en transformation et de prendre une part active au développement de leur pays (préambule).

Ainsi, les programmes spéciaux doivent avoir pour objet de permettre aux jeunes gens de prendre part à des activités tendant au développement économique et social de leur pays et d'acquérir une instruction, des qualifications et une expérience propres à leur faciliter ultérieurement et d'une manière durable l'exercice d'une activité économique et à favoriser leur intégration dans la société (par. 1 [1]).

Ces programmes devraient être organisés dans le cadre des plans nationaux et ne devraient pas fonctionner d'une manière qui puisse abaisser les normes de travail existantes (par. 3); la participation aux programmes spéciaux devrait surtout être volontaire. Des exceptions ne peuvent être autorisées que par la voie législative et pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du travail existantes relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi (par. 7 [1]).

Il convient de distinguer entre les programmes qui s'adressent à des jeunes gens désavantagés sur le plan de l'instruction ou à d'autres égards ou à des jeunes chômeurs, d'une part, et, d'autre part, les programmes à l'intention des jeunes gens ayant une instruction ou des qualifications techniques, programmes qui ne sont exécutés qu'en faveur de la communauté.

Quant aux programmes spéciaux destinés à des jeunes gens peu instruits ou en chômage, ils doivent comporter un minimum d'éducation générale et une formation pratique et théorique élémentaire (par. 18 à 20). Les participants devraient au besoin être logés et nourris et recevoir une rémunération en espèces;

de façon générale, les conditions de travail ne devraient pas trop différer de celles des travailleurs réguliers (par. 22). Une grande attention sera consacrée à la sélection et à la formation du personnel qui doit être à la hauteur de sa tâche (par. 23 à 25), ainsi qu'à l'assistance aux participants en vue de l'exercice ultérieur d'une activité professionnelle, l'intégration économique définitive devant être facilitée sous tous les rapports (par. 27 à 32).

Les organismes responsables de ces programmes spéciaux devraient aussi comprendre des représentants des travailleurs et employeurs ainsi que des organisations de jeunesse et devraient consulter, selon les besoins, les autorités compétentes. Il importerait de rechercher la participation des autorités locales. Les responsables devraient en particulier s'attacher à déterminer les moyens grâce auxquels les programmes pourraient créer eux-mêmes leurs propres sources de revenu; aucune contribution financière ne devrait cependant être demandée aux participants ou à leur famille (par. 39 à 46).

Au titre de la coopération internationale, mention est également faite des programmes spéciaux dans le cadre desquels les jeunes gens d'un pays participent à des activités tendant au développement d'un autre pays, programmes auxquels la recommandation est aussi applicable (par. 47).

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

La recommandation intéresse essentiellement les pays en voie de développement. Elle nous concerne toutefois également sur deux points importants: la coopération internationale et l'organisation de cours de formation parascolaires ou extrascolaires obligatoires.

Pour ce qui touche la coopération internationale, le Service des volontaires du délégué à la coopération technique s'efforce de suivre une pratique conforme aux dispositions pertinentes de la recommandation. En vue d'une action judicieuse dans ce domaine, la collaboration entre la Suisse et le pays hôte doit être aussi étroite que possible.

Dans le cadre de la coopération technique, il faudrait que certaines conditions soient remplies pour que la Suisse coopère à l'organisation de tels programmes spéciaux. Les participants doivent avoir la possibilité d'acquérir une formation professionnelle et générale appropriée et adaptée aux besoins du pays concerné. En outre, après leur participation à ces programmes, ils doivent avoir la possibilité d'exercer de manière durable une activité économique utile.

La recommandation est d'une utilité incontestable pour les pays en voie de développement, car elle établit à long terme les conditions dont dépend l'efficacité des programmes spéciaux et définit les garanties qui doivent être observées.

**V. 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**

Lors de la session de printemps 1970, le conseiller national Leuenberger a déposé un postulat invitant le Conseil fédéral à recommander aux chambres fédérales d'approuver 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. Le Conseil fédéral a accepté ce postulat dans la session d'été 1971 et déclaré qu'il soumettrait une proposition d'approuver ladite convention.

Les chambres fédérales nous ont en outre demandé, le 30 novembre 1970, de présenter un rapport au sujet de l'initiative du canton de Genève du 6 novembre 1970 relative à l'approbation 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.

C'est pourquoi nous réexaminerons ci-après la convention n° 100 qui a été adoptée en 1951 lors de la 34<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail. Son texte ainsi que la recommandation n° 90 qui l'accompagne sont reproduits dans l'annexe II.

**1. Objectifs et contenu de la convention n° 100**

La convention n° 100 ne contient – hormis les prescriptions de pure forme – que quatre articles. L'article premier définit le terme de *rémunération* et l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*. L'article 2 oblige les Etats membres à appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, autant que c'est possible en vertu de la législation nationale. Si le droit national ne permet pas d'appliquer directement le principe de l'égalité de rémunération, les Etats membres sont appelés à encourager l'application de la convention au moyen de recommandations. Autant que cela peut faciliter l'application de la convention, les autorités ou les parties contractantes doivent prendre, en vertu de l'article 3, des mesures permettant une évaluation objective des travaux à effectuer. Si les évaluations auxquelles il est ainsi procédé aboutissent à des différences dans les taux de rémunération, cela ne constitue pas une violation du principe de l'égalité de rémunération selon la convention n° 100. Enfin, l'article 4 prévoit que les Etats membres doivent collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées en vue de donner effet aux dispositions de la convention.

## 2. Attitude à l'égard de la convention et du postulat Leuenberger (n° 10546) ainsi qu'à l'égard de l'initiative du canton de Genève (n° 10731)

a. Dans notre rapport du 12 décembre 1952, nous avons proposé aux chambres fédérales de ne pas approuver la convention n° 100. Nous partions de l'idée que la notion de *travail de valeur égale* est difficilement applicable et que la Confédération n'a que des possibilités limitées d'influencer, dans le domaine privé, la réalisation du principe de *l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*; c'est en premier lieu aux partenaires sociaux qu'il appartient de fixer les salaires. Le Conseil national et le Conseil des Etats s'étaient ralliés à cette opinion.

Par la suite, conformément à un postulat des deux chambres, une commission a été instituée et chargée d'examiner les répercussions économiques découlant de la convention n° 100.

La commission est arrivée à la conclusion que les cas de rémunération inégale entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ne sont probablement pas très nombreux, de sorte que la ratification de la convention n° 100 ne constituerait pas, dans l'ensemble; une charge trop lourde pour l'économie de notre pays.

En 1958, la Conférence internationale du travail a adopté une convention qui a des liens étroits avec la convention n° 100. Il s'agit de la convention n° 111 qui vise à promouvoir des droits fondamentaux de l'homme. Elle interdit – sous certaines réserves – toute discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Le Conseil fédéral a été d'avis que la Suisse devait ratifier cette convention n° 111 en même temps que la convention n° 100. Le Conseil national s'est rallié à cette proposition. Le Conseil des Etats a approuvé uniquement la convention n° 111 et refusé d'approuver la convention n° 100. En conséquence, le Conseil fédéral a ratifié la convention n° 111, alors que la question de l'approbation de la convention n° 100 demeurerait ouverte.

Se prononçant à nouveau au sujet de la convention n° 100 en 1960 (FF 1960 I 39 s), le Conseil fédéral a constaté que, si l'article 2 demande d'assurer ou d'encourager l'application du principe de l'égalité de rémunération à tous les travailleurs, la convention laisse aux Etats membres le choix des *moyens* à utiliser. En effet, elle se réfère expressément aux *moyens* adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération (art. 2, par. 1). Il ne serait dès lors pas nécessaire de s'écarter du principe appliqué en Suisse, selon lequel les salaires ne sont pas réglés par l'Etat, et il ne serait pas nécessaire non plus d'édicter des dispositions légales particulières. Notre pays pourrait se borner à prendre les mesures suivantes:

Tout d'abord, le principe de l'égalité de rémunération pourrait être réalisé dans l'administration fédérale. Cela n'entraînerait aucune difficulté. Le principe de l'égalité de rémunération étant déjà reconnu dans l'administration

fédérale, il s'agirait simplement de l'appliquer de manière encore plus systématique. En outre, le Conseil fédéral devrait également partir du principe de l'égalité de rémunération lors de la fixation de salaires minima pour le travail à domicile, dans la mesure où il deviendrait nécessaire de fixer de tels salaires en vertu de la loi sur le travail à domicile.

En ce qui concerne les cantons et l'économie privée, il faudrait, pour satisfaire aux exigences de la convention, que les autorités fédérales compétentes leur recommandent 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.

Vu que, sous réserve de la fixation de salaires minima pour le travail à domicile, nous connaissons en Suisse le principe de la libre formation des salaires, l'Etat n'aurait pas d'autres mesures à prendre pour appliquer les dispositions de la convention n° 100 et il ne serait notamment pas tenu d'édicter de nouvelles prescriptions légales. Cette interprétation est conforme au texte de la convention qui, nous l'avons déjà indiqué, se réfère aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération.

En ce qui concerne l'obligation, prévue à l'article 3, de prendre des mesures en vue d'une évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent (par. 1), il convient de mentionner que l'Institut d'organisation industrielle de l'Ecole polytechnique fédérale, à Zurich, s'occupe de questions relatives à l'évaluation du travail et du rendement et qu'il se tient à la disposition de l'économie privée pour lui donner des conseils. En outre, d'autres établissements d'enseignement supérieur s'occupent également, en étroite collaboration avec cet institut, de questions portant sur l'évaluation du travail et du rendement. Il ne serait donc pas nécessaire de créer des services spéciaux, vu que les organisations existantes permettent amplement de satisfaire aux exigences de la convention.

b. Après que le conseiller national Leuenberger eut déposé, lors de la session de mars 1970, un postulat demandant la ratification de la convention n° 100, les cantons et les associations centrales d'employeurs et de travailleurs ont été invités par l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail à se prononcer sur la question de la ratification. Les associations d'employeurs s'y sont opposées, alors que les associations de travailleurs et la majorité des cantons (18 sur les 20 cantons qui ont exprimé leur avis) se sont prononcés dans un sens positif. Parmi les organisations particulièrement intéressées, ce sont surtout les organisations féminines et l'Association des communes suisses qui sont intervenues en faveur de la ratification, tandis que l'Union des villes suisses a émis l'opinion qu'une ratification était superflue, vu que le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine est déjà contenu dans la convention n° 111 ratifiée par la Suisse. L'Office fédéral du personnel, les CFF et les PTT ont répondu qu'à leur avis plus rien ne s'oppose à une ratification, étant donné que l'égalité de

rémunération entre les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale a déjà largement été réalisée dans l'administration.

Il ressort des réponses fournies à la suite de la procédure de consultation que, depuis la décision négative du Conseil des Etats du 16 juin 1961, la situation a nettement continué d'évoluer en faveur des travailleuses. Dans les services publics, les différences de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale ont été supprimées, à quelques exceptions près. Cette remarque vaut notamment pour l'administration fédérale et les entreprises de la Confédération. Comme la plupart des départements cantonaux compétents en matière de droit du travail se sont prononcés en faveur de la ratification lors de la consultation, il est permis de conclure qu'il n'existe plus, dans ces cantons, de différences importantes en ce qui concerne la rémunération des travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale.

Les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire générale ne font aucune distinction entre les salaires minima de la main-d'œuvre masculine et de la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. La pratique bien établie du Conseil fédéral consiste déjà, compte tenu de la convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, à refuser d'étendre le champ d'application de clauses contractuelles qui, pour un travail de valeur égale, prévoient des taux de salaires minima différents selon qu'il s'agit de travailleurs masculins ou de travailleurs féminins.

Au sujet de l'évolution des salaires, il convient de relever que, pour l'ensemble de la Suisse, la différence entre les salaires des hommes et ceux des femmes a diminué en moyenne de 2,8 pour cent depuis 1961. En 1961, les hommes touchaient des salaires qui étaient en moyenne de 36,3 pour cent plus élevés que ceux des femmes; aujourd'hui, la différence est encore de 33,5 pour cent. Cette différence dans la moyenne des salaires ne découle cependant pas avant tout d'une rémunération inégale des hommes et des femmes pour un travail de valeur égale. Au contraire, elle s'explique surtout par la nature différente des travaux accomplis par les hommes et par les femmes; l'âge et les années de service, qui atteignent un niveau moyen nettement moins élevé chez les femmes, jouent également un rôle. Compte tenu de ce qui précède, la ratification de la convention n° 100 n'entraînera pas une hausse des salaires aussi élevée que la différence moyenne des salaires susmentionnée. Selon toute probabilité, elle ne donnera lieu qu'à des corrections de salaires insignifiantes.

Au vu de ces considérations, nous aboutissons à la conclusion que la convention n° 100 peut être ratifiée et que nous pouvons ainsi donner suite au postulat Leuenberger.

c. Le 30 janvier 1970, une motion a été présentée au Grand Conseil du canton de Genève en vue d'obtenir que les hommes et les femmes touchent un salaire égal lorsqu'ils effectuent un même travail. Le Conseil d'Etat du canton de Genève a été invité à transmettre le contenu de cette motion aux autorités fédérales sous forme d'initiative cantonale. Le Conseil d'Etat a accepté cette

motion et, le 6 novembre 1970, il l'a présentée en tant qu'initiative au président de l'Assemblée fédérale (chambres réunies). Le 30 novembre 1970, les chambres fédérales nous ont transmis cette initiative pour rapport.

L'initiative a le même contenu que le postulat Leuenberger. Les explications données ci-dessus constituent donc en même temps la réponse qui nous avait été demandée à propos de l'initiative.

Nous vous prions de prendre acte du présent rapport sur la 54<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail et de l'approuver; nous vous proposons en outre d'approuver le projet d'arrêté ci-joint relatif à 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. Il est ainsi donné suite aussi bien au postulat Leuenberger (n° 10546) qu'à l'initiative du canton de Genève (n° 10731).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

Berne, le 20 octobre 1971

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

**Gnägi**

Le chancelier de la Confédération,

**Huber**

(Projet)

**Arrêté fédéral**  
**relatif à la convention internationale (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**

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*

vu les articles 8 et 85, chiffre 5, de la constitution;

vu le message du Conseil fédéral du 20 octobre 1971 <sup>1)</sup>,

*arrête:*

Article unique

<sup>1</sup> La convention (n° 100) du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, adoptée lors de la 34<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, est approuvée.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral est autorisé à la ratifier.

20152

**Convention n° 132**  
**concernant les congés annuels payés**  
**(révisée en 1970)**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,  
adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970:

**Article 1**

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

**Article 2**

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.

2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.

3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec

motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

### Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

### Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins du présent article, le terme «année» signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

### Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.
3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

## Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

## Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

## Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

## Article 9

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.

2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.

3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront

déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

#### Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

#### Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

#### Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

#### Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

#### Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

#### Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément :

- a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
- b) pour les personnes employées dans l'agriculture.

2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa *b*) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.

3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa *a*) ou pour les personnes visées à l'alinéa *b*) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

#### Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:

- a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;
- c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

#### Article 17

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

#### Article 18

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

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

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

### Article 19

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

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

### Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et 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 21

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

### Article 22

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

### Article 23

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

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision

entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

#### Article 24

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

**Convention n° 131**  
**concernant la fixation des salaires minima, notamment**  
**en ce qui concerne les pays en voie de développement**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;

Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;

Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tient compte notamment des besoins des pays en voie de développement;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

**Article 1**

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.

2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

#### Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

#### Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

#### Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.

2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.

3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:

- a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
- b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

#### Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

#### Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

#### 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) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

#### Article 14

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

## **Recommandation n° 135**

### **concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Notant les termes de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, qui contiennent des indications précieuses pour les organismes chargés de fixer les salaires minima;

Considérant que l'évolution récente en la matière a mis en évidence l'importance de certains facteurs supplémentaires relatifs à la fixation des salaires minima, et notamment l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social;

Considérant que la fixation du salaire minimum ne devrait en aucun cas se faire au préjudice de l'exercice et des progrès de la libre négociation collective permettant de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui du salaire minimum;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970:

#### **I. Objectifs de la fixation des salaires minima**

1. La fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille.

2. La fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

## **II. Critères relatifs à la détermination du niveau des salaires minima**

3. Lors de la détermination des niveaux des salaires minima, il devrait notamment être tenu compte des critères suivants:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille;
- b) le niveau général des salaires dans le pays;
- c) le coût de la vie et ses fluctuations;
- d) les prestations de sécurité sociale;
- e) les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- f) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

## **III. Champ d'application du système de fixation des salaires minima**

4. Le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés conformément à l'article 1 de la convention sur la fixation des salaires minima, 1970, devraient être maintenus à un minimum.

5. (1) Le système de salaires minima pourrait s'appliquer aux salariés protégés en vertu de l'article 1 de la convention, soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.

(2) Un système fondé sur un salaire minimum unique:

- a) pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie;
- b) ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs.

## **IV. Méthodes de fixation des salaires minima**

6. Les méthodes de fixation des salaires minima visées à l'article 4 de la convention pourront être de type variés; en particulier, il pourra être procédé à la fixation des salaires minima par:

- a) la loi;

- b) des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;
- c) des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;
- d) des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;
- e) des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

7. La consultation mentionnée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention devrait porter notamment sur les questions suivantes:

- a) le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;
- b) le ou les taux des salaires minima à fixer;
- c) les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;
- d) les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;
- e) le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

8. Dans les pays où ont été créés des organismes qui sont appelés à donner des avis à l'autorité compétente sur des questions relatives au salaire minimum, ou auxquels le gouvernement a délégué des pouvoirs de décision en la matière, les personnes associées, en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devraient avoir la qualité de membres de tels organismes.

9. Les personnes représentant les intérêts généraux du pays, dont la participation à l'application des méthodes de fixation des salaires minima est prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, devraient être des personnes indépendantes dûment qualifiées et qui peuvent, le cas échéant, être des fonctionnaires exerçant des responsabilités dans le domaine des relations professionnelles, de la planification économique et sociale ou de la formulation de la politique économique et sociale.

10. Dans la mesure où les conditions nationales le permettraient, des moyens suffisants devraient être consacrés à la réunion des données statistiques et autres, nécessaires à l'analyse des facteurs économiques pertinents – et, notamment, de ceux qui sont mentionnés au paragraphe 3 de la présente recommandation – et de leur évolution probable.

## **V. Ajustement des salaires minima**

11. Les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques.

12. A cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques, soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie.

13. (1) Afin de faciliter l'application du paragraphe 11 ci-dessus, des enquêtes périodiques devraient être effectuées sur la situation économique du pays, y compris l'évolution du revenu par habitant, de la productivité, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, dans la mesure où les ressources nationales le permettent.

(2) La fréquence de ces enquêtes devrait être déterminée à la lumière des conditions nationales.

## VI. Mesures d'application

14. Les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima, conformément à l'article 5 de la convention, devraient comprendre:

- a) des arrangements qui fassent connaître, dans les langues ou dialectes compris par les travailleurs ayant besoin de protection, les dispositions relatives aux salaires minima, en tenant compte, le cas échéant, des besoins des analphabètes;
- b) l'utilisation d'un nombre suffisant d'inspecteurs possédant une formation appropriée, dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;
- c) des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions concernant les salaires minima;
- d) une simplification des dispositions législatives et des procédures, et d'autres moyens appropriés permettant aux travailleurs de faire valoir effectivement les droits que leur donne la législation sur les salaires minima, y compris le droit de recouvrer les montants qui leur resteraient dus;
- e) une participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus;
- f) une protection adéquate des travailleurs contre les représailles.

**Recommandation n° 136**  
**concernant les programmes spéciaux d'emploi**  
**et de formation de la jeunesse en vue du développement**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Rappelant les dispositions de conventions et recommandations internationales du travail existantes, relatives à la formation et à l'emploi des jeunes gens, en particulier celles de la recommandation sur le chômage (jeunes gens), 1935, et de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que de la convention et de la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964;

Considérant que les programmes spéciaux d'emploi de la jeunesse et les programmes de formation qui ont pour objectif de donner aux jeunes les qualifications nécessaires pour leur permettre de s'adapter au rythme d'une société en transformation et de prendre une part active au développement de leur pays constituent un moyen de s'attaquer aux problèmes de l'emploi et du chômage des jeunes, moyen qui s'ajoute à ceux qu'envisagent les instruments existants;

Notant que les problèmes que l'on entend résoudre par ce moyen ne se sont manifestés avec ampleur que ces dernières années;

Considérant qu'il importe d'adopter un instrument pour déterminer les objectifs, les méthodes et les garanties des programmes spéciaux en question, de telle sorte qu'ils soient pleinement compatibles avec les autres normes internationales du travail adoptées antérieurement et pouvant se rapporter aux conditions de service dans le cadre de ces programmes, notamment les normes de la convention sur le travail forcé, 1930, et de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970:

## I. Nature des programmes spéciaux

1. (1) La présente recommandation s'applique aux programmes spéciaux qui ont pour objet de permettre aux jeunes gens de prendre part à des activités tendant au développement économique et social de leur pays et d'acquérir une instruction, des qualifications et une expérience propres à leur faciliter ultérieurement et d'une manière durable l'exercice d'une activité économique et à favoriser leur intégration dans la société.

(2) Ces programmes sont désignés ci-après par l'expression «programmes spéciaux».

2. Peuvent être considérés comme programmes spéciaux, aux fins de la présente recommandation, ceux qui :

- a) répondent à des besoins, en matière d'emploi et de formation des jeunes, qui ne sont pas encore satisfaits par les programmes nationaux d'enseignement ou de formation professionnelle existants ou par les débouchés normaux du marché de l'emploi;
- b) permettent à des jeunes gens – en particulier ceux qui sont en chômage – qui possèdent une instruction ou des qualifications techniques dont la communauté a besoin aux fins du développement, notamment dans les domaines économiques, sociaux, de l'enseignement ou de la santé, d'utiliser ces qualifications au service de la communauté.

## II. Principes généraux

3. (1) Les programmes spéciaux devraient être organisés dans le cadre des plans nationaux de développement, là où il en existe, et devraient en particulier être pleinement coordonnés avec les plans de mise en valeur des ressources humaines et les programmes tendant au plein emploi productif, ainsi qu'avec les programmes réguliers d'instruction et de formation de la jeunesse.

(2) Les programmes spéciaux devraient avoir un caractère temporaire pour faire face à des besoins actuels et pressants de caractère économique et social. Ils ne devraient pas faire double emploi avec les autres mesures de politique économique ou avec le développement des programmes réguliers d'éducation et de formation professionnelle, ni leur porter préjudice, et ne devraient pas être considérés comme pouvant remplacer ces mesures et ces programmes réguliers.

(3) Les programmes spéciaux ne devraient pas fonctionner d'une manière qui puisse abaisser les normes de travail existantes et les services des participants ne devraient pas être utilisés au profit de particuliers ou d'entreprises privées.

(4) Les programmes spéciaux devraient fournir aux participants, en cas de besoin, au moins un minimum d'éducation générale.

4. Parmi les éléments essentiels de chaque programme spécial devraient figurer la sauvegarde de la dignité humaine, l'épanouissement de la personnalité et le développement du sens de la responsabilité individuelle et sociale.

5. Les programmes spéciaux devraient être mis en œuvre sans aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale; ils devraient être utilisés en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement.

6. Les objectifs et les buts de chaque programme spécial et les catégories de participants devraient être clairement définis par l'autorité compétente et faire l'objet d'une révision périodique à la lumière de l'expérience.

7. (1) La participation aux programmes spéciaux devrait être volontaire; des exceptions ne peuvent être autorisées que par la voie législative et pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du travail existantes relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi.

(2) Les programmes pouvant faire l'objet de telles exceptions pourront comprendre:

- a) des programmes d'instruction et de formation impliquant le recrutement obligatoire de jeunes chômeurs, au cours d'une période déterminée au-delà de l'âge normal de fin de scolarité;
- b) des programmes destinés aux jeunes gens ayant accepté l'obligation de servir, pour une période déterminée, comme condition préalable à l'acquisition d'une instruction ou de qualifications techniques présentant un intérêt particulier pour la communauté en vue du développement.

(3) Lorsque de telles exceptions sont autorisées, les participants devraient, dans toute la mesure possible, avoir la liberté de choisir entre différentes formes d'activités existantes et différentes régions du pays, et il devrait être tenu dûment compte de leurs qualifications et de leurs aptitudes lors de leur affectation.

8. Les conditions de service des participants aux programmes spéciaux devraient être clairement définies par l'autorité compétente; elles devraient être conformes aux dispositions juridiques régissant l'âge minimum d'admission à l'emploi et en harmonie avec les autres dispositions juridiques applicables aux jeunes gens qui reçoivent une formation régulière ou travaillent dans les conditions habituelles.

9. Les participants devraient conserver la possibilité d'adhérer à des organisations de jeunesse ou syndicales de leur choix et de prendre part aux activités de celles-ci.

10. Il devrait exister des procédures formelles permettant aux participants de recourir contre des décisions concernant leur recrutement, leur admission ou leurs conditions de service ainsi que des procédures simplifiées pour l'examen de réclamations mineures.

**III. Programmes qui répondent à des besoins,  
en matière d'emploi et de formation des jeunes,  
qui ne sont pas encore satisfaits par les programmes nationaux  
d'enseignement ou de formation professionnelle existants  
ou par les débouchés normaux du marché de l'emploi**

*A. Objectifs*

11. Selon les nécessités et les circonstances nationales, les programmes spéciaux auxquels s'applique cette partie de la recommandation devraient viser un ou plusieurs des objectifs spécifiques suivants :

- a) donner à des jeunes gens qui sont désavantagés sur le plan de l'instruction ou à d'autres égards l'instruction, les qualifications et les habitudes de travail dont ils ont besoin pour exercer une activité économique utile et rémunératrice et pour s'intégrer dans la société;
- b) faire participer les jeunes gens au développement économique et social national, y compris le développement agricole et rural;
- c) procurer une occupation utile en rapport avec le développement économique et social à des jeunes gens qui demeureraient autrement sans emploi.

*B. Participation*

12. Lors de la sélection des jeunes qui participent aux programmes spéciaux, il conviendrait de tenir compte :

- a) de l'âge ainsi que de l'instruction, de la formation et de l'expérience professionnelles éventuelles des intéressés, eu égard – selon la nature du programme – à la nécessité d'accroître les possibilités des jeunes gens désavantagés, à la capacité des intéressés de tirer profit de leur participation au programme et à leur aptitude à contribuer à la réalisation de celui-ci;
- b) de leur aptitude mentale et physique à exécuter les tâches qui leur seront confiées aussi bien au cours de leur participation qu'ultérieurement;
- c) de la mesure dans laquelle l'expérience qu'ils peuvent acquérir dans le cadre du programme est de nature à leur ouvrir de nouveaux débouchés et à les rendre à même de contribuer au développement économique et social.

13. L'autorité compétente devrait fixer des limites d'âge pour la participation, établies en fonction de la formation offerte et des tâches à accomplir dans le cadre de différents types de programmes spéciaux. Ces limites d'âge devraient tenir compte des normes internationales du travail relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi.

14. Les programmes spéciaux devraient permettre au plus grand nombre possible de jeunes gens de passer à une activité économique normale ou d'accéder aux programmes réguliers d'enseignement ou de formation professionnelle, et la période de participation devrait être limitée en conséquence.

15. Dans chaque programme spécial, des dispositions appropriées devraient être prises pour faire en sorte qu'avant son admission chaque participant comprenne parfaitement toutes les conditions de service (y compris les règles de conduite qui peuvent exister), les travaux à entreprendre dans le cadre du programme, la formation requise et les droits dont il jouira au cours et à l'issue de sa période de service.

### *C. Contenu des programmes spéciaux*

16. Le contenu des programmes spéciaux devrait être adapté et pouvoir varier, fût-ce dans le cadre d'un même programme, en fonction de l'âge, du sexe, du niveau d'instruction et de formation et des aptitudes des participants.

17. Tous les programmes devraient comprendre une brève période initiale de mise au courant en vue :

- a) de dispenser un enseignement portant sur des questions d'intérêt général pour tous les participants, telles que, notamment, les règles générales de sécurité et d'hygiène et les règlements détaillés régissant les activités exercées dans le cadre du programme;
- b) d'habituer les participants aux conditions de vie et de travail dans le cadre du programme et de stimuler leur intérêt;
- c) d'évaluer les aptitudes des participants aux fins de leur affectation au type d'activité correspondant le mieux à ces aptitudes.

18. Les participants aux programmes spéciaux devraient recevoir un complément d'instruction, y compris une instruction civique, économique et sociale, en rapport avec leurs besoins et avec les besoins et aspirations du pays, et devraient être informés du rôle et des fonctions des organisations librement constituées pour représenter les intérêts des travailleurs et des employeurs.

19. Les programmes spéciaux ayant uniquement ou partiellement pour objet de donner à des jeunes gens auxquels ne s'offrent que des possibilités limitées les qualifications nécessaires à l'exercice d'une activité économique utile devraient :

- a) viser surtout à préparer les participants à des professions où ils auront des chances de trouver des possibilités de travail utile, tout en tenant compte, dans toute la mesure possible, de leurs préférences;
- b) donner aux participants une bonne formation pratique de base ainsi que les connaissances théoriques correspondantes;
- c) tenir compte du rôle que les participants pourront éventuellement jouer en exerçant une influence stimulante sur d'autres personnes et les préparer à assumer un tel rôle;
- d) faciliter et, dans la mesure du possible, assurer :
  - i) le passage des participants aux programmes réguliers d'enseignement ou de formation professionnelle ou à d'autres programmes spéciaux en vue d'un enseignement ou d'une formation complémentaires, en particulier pour ceux qui font preuve de capacités spéciales;

- ii) leur passage à une activité économique normale, grâce notamment à des mesures visant la reconnaissance, dans cette activité, des qualifications acquises.

20. Les programmes spéciaux ayant uniquement ou partiellement pour objet de faire participer des jeunes gens à l'exécution de projets de développement économique et social devraient :

- a) dispenser une formation qui permette au moins de donner aux participants toutes les qualifications requises pour l'exécution du travail à entreprendre, ainsi qu'une formation portant sur les mesures d'hygiène et de sécurité applicables ;
- b) viser à développer de bonnes habitudes de travail ;
- c) employer autant que possible les participants à des activités pour lesquelles ils montrent des aptitudes et possèdent quelques qualifications.

21. Les critères à appliquer pour le choix des travaux à exécuter dans le cadre des programmes spéciaux visés au paragraphe précédent devraient être notamment les suivants :

- a) contribution que ces travaux pourraient apporter en vue de développer l'activité économique du pays ou de la région et, notamment, en vue d'ouvrir de nouveaux débouchés aux participants ;
- b) valeur de formation, notamment au regard des professions où les participants auront des chances de trouver par la suite des possibilités de travail utile ;
- c) valeur d'investissement pour le développement économique et social et viabilité économique des projets, compte tenu notamment du coût par rapport aux résultats ;
- d) nécessité d'avoir recours à des moyens d'action spéciaux, impliquant en particulier que le travail des participants ne fera pas une concurrence déloyale à celui de la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles.

#### *D. Conditions de service*

22. Les conditions de service devraient répondre au moins aux normes suivantes :

- a) la durée du service ne devrait normalement pas dépasser deux ans ;
- b) il devrait être admis que certains motifs, par exemple des raisons médicales ou des difficultés familiales ou personnelles, justifient le départ du participant avant l'expiration de la période normale de service ;
- c) les heures consacrées chaque jour et chaque semaine aux travaux et à la formation devraient être limitées de manière à ménager assez de temps pour l'instruction générale et le repos ainsi que pour les loisirs des participants ;

- d) en sus d'un logement, d'une nourriture et de vêtements adéquats, fournis selon la nature du programme spécial, les participants devraient recevoir une rémunération en espèces; ils devraient avoir la possibilité d'épargner et être encouragés à le faire;
- e) dans les programmes spéciaux où la durée du service est d'un an ou plus, un congé annuel devrait être accordé aux participants et ceux-ci devraient, autant que possible, pouvoir voyager gratuitement à l'aller et au retour lorsqu'ils se rendent dans leurs foyers;
- f) dans la mesure du possible, les participants devraient bénéficier des dispositions de sécurité sociale applicables à la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles; dans tous les cas, des dispositions devraient être prises pour assurer aux participants des soins médicaux gratuits et pour le versement d'une indemnisation en cas d'invalidité ou de décès résultant d'un accident survenu dans le cadre du programme spécial, ou d'une maladie qui y aurait été contractée.

### *E. Sélection et formation du personnel*

23. Chaque programme spécial devrait être organisé de telle sorte que les participants soient convenablement encadrés par un personnel qualifié pouvant avoir recours à l'avis de conseillers techniques ou pédagogiques.

24. (1) Lors de la sélection des membres du personnel, il conviendrait d'accorder une importance particulière non seulement à leurs qualifications et à leur expérience pour l'exécution du travail à accomplir, mais aussi à leur compréhension de la jeunesse, à leur aptitude à diriger et à leur faculté d'adaptation. Quelques membres du personnel, au moins, devraient posséder une expérience d'un emploi normal en dehors des programmes spéciaux.

(2) Pour la composition du personnel, il y aurait lieu d'explorer toutes les sources éventuelles de recrutement, y compris la possibilité d'encourager les participants qui ont fait preuve de qualités de chef à se préparer à faire partie eux-mêmes de ce personnel.

25. La formation du personnel d'encadrement et du personnel technique devrait comprendre, en plus de l'enseignement professionnel spécialisé nécessaire, au moins:

- a) un enseignement pédagogique faisant une place particulière à la formation des jeunes gens;
- b) un enseignement de base dans le domaine des relations humaines, notamment en ce qui concerne la motivation et les attitudes à l'égard du travail;
- c) une formation portant sur l'organisation du travail, y compris l'affectation des participants aux différentes tâches en fonction de leurs aptitudes et de leur niveau de formation.

26. La formation du personnel administratif devrait comprendre, en plus de l'enseignement professionnel spécialisé nécessaire, au moins :

- a) un enseignement permettant aux intéressés de comprendre les objectifs du programme spécial et de connaître la législation applicable en matière de travail et de protection de la jeunesse, ainsi que la réglementation particulière régissant le programme;
- b) un enseignement leur permettant d'avoir une connaissance suffisante des aspects techniques des travaux exécutés dans le cadre du programme;
- c) un enseignement dans le domaine des relations humaines de nature à faciliter l'établissement de bonnes relations avec le personnel d'encadrement, le personnel technique et les participants.

*F. Assistance aux participants en vue de l'exercice ultérieur  
d'une activité professionnelle*

27. Pendant leur service dans un programme spécial, les participants devraient recevoir des informations et des conseils qui les aident à prendre des décisions au sujet de leur avenir professionnel.

28. Les participants qui font preuve d'aptitudes particulières devraient être aidés, par tous moyens appropriés, à poursuivre, au terme de leur période de service, leur instruction et leur formation en dehors du programme.

29. Des efforts spéciaux et immédiats devraient être faits pour intégrer rapidement les participants dans une activité économique normale à la fin de leur période de service; ces efforts devraient compléter les efforts normaux des services de l'emploi et de tous autres organismes compétents.

30. Dans la mesure du possible, il conviendrait d'échelonner le départ des participants en fonction de la capacité de l'économie d'absorber les personnes qui accèdent nouvellement à l'exercice d'une activité lucrative, étant entendu que, dans les programmes à caractère exceptionnel comportant un élément d'obligation, le droit de l'individu à quitter le programme à l'échéance de la période de service originellement spécifiée devrait être assuré.

31. L'assistance fournie – autant que possible par l'intermédiaire des institutions existantes – aux anciens participants qui s'établissent à leur compte ou qui deviennent membres d'une collectivité pourrait comprendre :

- a) des mesures visant à faciliter l'accès des intéressés aux services de crédit, de commercialisation et d'épargne;
- b) le maintien de contacts pour leur donner des encouragements et les conseils techniques nécessaires en matière de gestion;
- c) dans le cadre des coopératives, l'aide financière et administrative qui est prévue dans la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966.

32. Dans la mesure où les ressources disponibles le permettent, les participants ayant accompli leur période de service d'une manière satisfaisante devraient recevoir une prime en espèces ou en nature, par exemple un outillage, qui les aide à entreprendre une activité économique normale.

**IV. Programmes qui permettent à des jeunes gens  
ayant une instruction ou des qualifications techniques  
dont la communauté a besoin aux fins du développement  
d'utiliser ces qualifications au service de la communauté**

33. Les programmes spéciaux auxquels s'applique cette partie de la recommandation devraient stimuler l'intérêt des jeunes gens à l'égard du développement économique et social national et développer le sens de la responsabilité vis-à-vis de la communauté.

34. Les participants devraient être employés à des activités pour lesquelles ils sont particulièrement qualifiés ou à des activités étroitement connexes.

35. Au besoin, les qualifications des participants devraient être complétées par une formation destinée à leur donner les connaissances techniques et à leur enseigner les méthodes de travail nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

36. Des dispositions devraient être prises pour que les participants puissent obtenir facilement des conseils et des avis qualifiés sur les problèmes qu'ils rencontreraient dans l'exécution de leurs tâches.

37. Les conditions de service devraient répondre au moins aux normes suivantes:

- a) la durée du service ne devrait normalement pas dépasser deux ans;
- b) il devrait être admis que certains motifs, par exemple des raisons médicales ou des difficultés familiales ou personnelles, justifient le départ du participant avant l'expiration de la période normale de service;
- c) les heures consacrées aux travaux et à la formation devraient tenir compte des besoins de repos et de loisirs des participants;
- d) en sus d'un logement et d'une nourriture adéquats, fournis selon la nature du programme spécial, les participants devraient recevoir une rémunération convenable en espèces;
- e) dans les programmes spéciaux où la durée du service est d'un an ou plus, un congé annuel devrait être accordé aux participants et ceux-ci devraient, autant que possible, pouvoir voyager gratuitement à l'aller et au retour lorsqu'ils se rendent dans leurs foyers;
- f) les participants devraient bénéficier de toute disposition appropriée de sécurité sociale applicable à la main-d'œuvre travaillant dans les conditions habituelles; dans tous les cas, des dispositions devraient être prises pour

assurer aux participants des soins médicaux gratuits et pour le versement d'une indemnisation en cas d'invalidité ou de décès résultant d'un accident survenu dans le cadre du programme spécial, ou d'une maladie qui y aurait été contractée.

38. Des mesures devraient être prises pour faciliter le passage des participants, au terme de leur période de service, à une activité économique normale dans le cadre de leur profession.

## V. Dispositions administratives

39. La direction et la coordination des programmes spéciaux au niveau national devraient être assurées par un organisme ou des organismes appropriés établis par l'autorité compétente.

40. Ces organismes devraient, chaque fois que possible, comprendre, aux côtés de membres nommés par le gouvernement, des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations de jeunesse afin d'assurer leur participation active à la planification, l'application, la coordination, l'inspection et l'évaluation des programmes spéciaux.

41. Dans l'exercice de leurs responsabilités, les organismes devraient consulter, selon les besoins, les organisations bénévoles et les autorités compétentes, notamment en matière de travail, d'enseignement, d'affaires économiques, d'agriculture, d'industrie et d'affaires sociales.

42. Lesdits organismes devraient maintenir des relations suivies avec les autorités responsables des programmes réguliers d'éducation et de formation afin d'assurer la coordination nécessaire en vue de mettre progressivement un terme, le plus rapidement possible, aux programmes spéciaux.

43. La participation active des autorités locales devrait être recherchée lorsqu'il s'agit de procéder au choix et à l'exécution de projets dans le cadre des programmes spéciaux.

44. Lors de l'établissement des programmes spéciaux, l'autorité compétente devrait s'efforcer de réunir des ressources financières et matérielles suffisantes ainsi que le personnel qualifié nécessaire pour que leur réalisation complète soit garantie. A cet égard, l'autorité compétente devrait s'attacher en particulier à déterminer les moyens grâce auxquels les programmes pourraient créer eux-mêmes leurs propres sources de revenu. Aucune contribution financière ne devrait être demandée aux participants ou à leur famille.

45. Des dispositions devraient être prises pour que les programmes spéciaux fassent régulièrement l'objet d'inspections et de vérifications des comptes.

46. L'organisation à l'échelon local devrait être de nature à préparer et à encourager les participants à prendre part progressivement à l'administration de leur propre programme.

## **VI. Coopération internationale**

47. En ce qui concerne les programmes spéciaux grâce auxquels les jeunes gens d'un pays participent à des activités tendant au développement d'un autre pays, les autorités compétentes et les organismes intéressés devraient appliquer les dispositions pertinentes de la présente recommandation, aussi complètement que possible, dans les domaines qui sont de leur ressort, et collaborer entre eux pour l'application des dispositions appelant une action conjointe ainsi que pour la solution des difficultés qui pourraient surgir au sujet de cette application.

**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<sup>1)</sup>**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

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

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

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

Article 1

Aux fins de la présente convention:

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

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application

<sup>1)</sup> Date d'entrée en vigueur: 23 mai 1953

à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen :

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

### Article 3

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

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

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

### Article 4

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

### 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. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

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

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

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

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

## Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

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

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Direc-

teur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

#### 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, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

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

#### Article 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, de toutes déclarations 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 revision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant revision soit entrée en vigueur;
- b) à 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° 90**  
**concernant l'égalité de rémunération**  
**entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine**  
**pour un travail de valeur égale**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- b) en prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- c) en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprise ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;
- d) en encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

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

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

**Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur la 54e session de la Conférence internationale du travail et Message relatif à l'approbation de la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la ma...**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1971
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	50
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	11067
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	17.12.1971
Date	
Data	
Seite	1541-1591
Page	
Pagina	
Ref. No	10 100 038

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.