

Organisation internationale du Travail

Centre international de formation de l'OIT

# **GUIDE SUR LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL**



Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail 2008

Les droits de reproduction de cette publication sont protégés par le Protocole n° 2 annexé à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Cependant, de courts extraits de celle-ci peuvent être reproduits sans autorisation, sous réserve d'indication de leur source.

Les demandes d'autorisation de reproduction, de traduction ou d'adaptation de tout ou partie de cette publication doivent être adressées au Centre international de formation de l'OIT, viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italie. Le Centre accueillera favorablement ces demandes.

---

Première édition : 2008

ISBN 92-9049-458-4

---

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

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés appartient exclusivement à leurs auteurs, et leur publication n'implique pas que le Centre partage ces opinions.

Les publications du Centre, ainsi que leur catalogue ou la liste des dernières publications, peuvent être obtenues à l'adresse suivante :

Publications du Centre international de formation de l'OIT  
viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italie  
Téléphone : +39 - 011 - 6936.693  
Fax : +39 - 011 - 6936.352  
Courriel: [publications@itcilo.org](mailto:publications@itcilo.org)

---

Conception et impression : Centre international de formation de l'OIT

# INTRODUCTION

Les normes internationales du travail sont le principal moyen d'action de l'Organisation internationale du Travail depuis sa création en 1919. Elles prennent la forme de conventions ou de recommandations. Les conventions sont des traités internationaux qui lient les États Membres qui les ratifient. En les ratifiant, ceux-ci s'engagent formellement à donner effet aux dispositions de ces conventions, en droit comme en fait. Les recommandations ne sont pas des traités internationaux. Elles fixent des principes directeurs non contraignants susceptibles d'orienter les politiques et les pratiques nationales. Elles complètent souvent les dispositions des conventions.

Les États qui ont ratifié des conventions doivent périodiquement rendre compte de leur application, en droit et dans la pratique. Ils ont, à cet effet, l'obligation constitutionnelle de présenter des rapports sur les mesures qu'ils ont prises pour mettre à exécution ces conventions. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont la possibilité de faire parvenir à l'Organisation leurs commentaires sur l'application des conventions ratifiées par leur pays.

Ces rapports sont examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, organe indépendant de l'Organisation, dont le rapport est ensuite discuté chaque année par une commission tripartite de la Conférence internationale du Travail. La Constitution de l'OIT prévoit également une procédure de réclamation et une procédure de plainte pour l'examen d'allégations selon lesquelles les dispositions d'une convention ratifiée ne seraient pas observées par un État Membre. En outre, une procédure spéciale de contrôle visant à examiner les plaintes en violation des droits syndicaux peut être entamée même lorsque les gouvernements concernés n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale.

La signification des normes internationales du travail repose sur leur effet pratique. D'une part, elles reflètent ce qui est réalisable dès à présent et, d'autre part, elles montrent la voie vers le progrès social et économique: c'est dans ce but qu'elles sont débattues et adoptées à la Conférence par les représentants des gouvernements, de pair avec ceux des organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres de l'OIT.

Cette publication est destinée en premier lieu aux participants aux activités de formation organisées par le Centre international de formation de l'OIT. Elle pourrait toutefois également intéresser d'autres lecteurs,

tels que les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, les fonctionnaires nationaux, les organisations non gouvernementales actives dans le domaine des droits de la personne ou de la responsabilité sociale des entreprises, les étudiants, les enseignants, le personnel oeuvrant dans le domaine de la coopération technique et les lecteurs s'intéressant aux questions sociales.

Cette publication est divisée en deux sections: 1) Résumés de normes internationales du travail, 2) L'OIT et les procédures en matière de normes internationales du travail

## ***Résumés de normes internationales du travail***

Cette section reproduit en grande partie la publication du Département des normes internationales du travail « Guide sur les normes internationales du travail ».

Les résumés publiés portent sur une sélection de conventions et recommandations internationales du travail, groupées par matière. Sont inclus dans cette sélection 76 conventions, 5 protocoles et 79 recommandations dont la promotion constitue une priorité pour l'Organisation<sup>1</sup> (ces dernières sont mises en évidence dans le texte par un astérisque placé en regard de leur titre). Ont été également incluses dans cette sélection certaines conventions n'étant pas considérées comme totalement à jour mais dont la ratification continue d'être promue auprès des États parties à des conventions antérieures portant sur le même sujet.

Les résumés se présentent sous forme de « points-clés » qui reprennent les éléments principaux de ces instruments. Pour les recommandations liées à une convention, le résumé se limite aux dispositions qui ne figurent pas dans le texte de la convention elle-même ; en outre, il figure en caractères plus petits en exergue du résumé de la convention correspondante.

Il est certain que ces résumés ne peuvent traduire toutes les nuances et subtilités juridiques des normes et des procédures y afférentes. De ce fait, il est donc important que les spécialistes continuent à se référer aux textes intégraux de ces instruments, lesquels sont intégrés au Cd-Rom joint à cette publication. Outre ces textes intégraux, ce Cd-Rom

<sup>1</sup> Les chiffres correspondent aux résultats des travaux du Groupe de Travail sur la politique de révision des normes, achevés en mars 2002, et tiennent compte des faits nouveaux survenus après cette date (adoption de nouvelles normes par la Conférence internationale du Travail et de la Résolution sur les travailleurs migrants (CIT, 92<sup>e</sup> session, juin 2004)).

comprend également d'autres documents fondamentaux pour ceux qui seraient intéressés à approfondir la matière.

## ***L'OIT et les procédures en matière de normes internationales du travail***

Cette section est présentée de façon très synthétique. Après l'information de base sur le mandat et la structure de l'OIT, une brève explication est donnée sur chacune des procédures et complétée par les articles pertinents de la Constitution de l'OIT et un tableau synoptique ou descriptif.

## ***Remerciements***

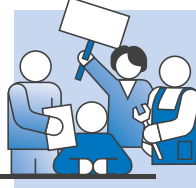


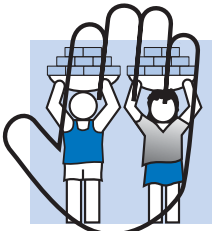
La présente publication a été réalisée par le Programme Normes et principes et droits fondamentaux au travail du Centre international de formation de l'OIT de Turin. On trouvera des informations détaillées sur les activités et matériels de formation sur la page web de ce programme <http://training.itcilo.org/ils>

Un remerciement particulier est adressé à Mme Monique Zarka-Martres du Département des normes internationales du travail pour la révision et la correction des épreuves de ce document, M. Lejo Sibbel, consultant international, pour sa contribution à la rédaction de la seconde partie et à Mme Daniela Morich, volontaire des Nations Unies, pour sa contribution à l'édition 2008 de cet ouvrage.

Alessandro Chiarabini  
Responsable du programme  
Normes et principes et droits  
fondamentaux au travail



# SOMMAIRE

	Pages
Introduction . . . . .	1
Sommaire . . . . .	5
<b>Section 1 :</b>	<b>LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL . . . . 9</b>
	<b>Chapitre 1</b>
	<b>Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles . . . . . 11</b>
	1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale . 11
	2. Liberté syndicale (agriculture) . . . . . 13
	3. Relations professionnelles . . . . . 15
	<b>Chapitre 2</b>
	<b>Travail forcé . . . . . 23</b>
	Conventions fondamentales sur le travail forcé (et recommandation liée) . . . . . 23
	<b>Chapitre 3</b>
	<b>Egalité de chances et de traitement . . . . . 25</b>
	1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances et de traitement (et recommandations liées) . . . . . 25
	2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales . . . . 29
	<b>Chapitre 4</b>
	<b>Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents . . . . . 33</b>
	1. Conventions fondamentales sur le travail des enfants (et recommandations liées) . . . . . 33
	2. Protection des enfants et des adolescents . . . . . 41



---

---

## Chapitre 5

### Administration et inspection du travail . . . . . 45

1. Conventions prioritaires sur l'inspection du travail  
(et instruments liés) . . . . . 45
2. Administration du travail . . . . . 52



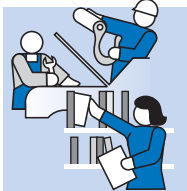
---

---

## Chapitre 6

### Consultations tripartites . . . . . 57

- Convention prioritaire sur les consultations tripartites  
(et recommandation liée) . . . . . 57



---

---

## Chapitre 7

### Politique et promotion de l'emploi . . . . . 59

1. Convention prioritaire sur la politique de l'emploi  
(et recommandations liées) . . . . . 59
2. Promotion de l'emploi . . . . . 62

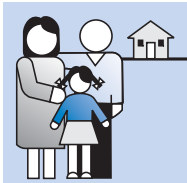


---

---

## Chapitre 8

### Orientation et formation professionnelles . . . . . 79

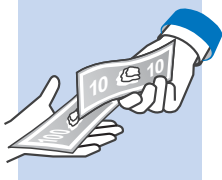


---

---

## Chapitre 9

### Politique sociale . . . . . 83

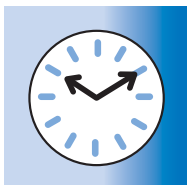


---

---

## Chapitre 10

### Salaires . . . . . 87



---

---

## Chapitre 11

### Temps de travail . . . . . 97

1. Durée du travail et congés payés . . . . . 97
2. Travail de nuit . . . . . 111





---

---

## Chapitre 12

<b>Sécurité et santé au travail</b> . . . . .	<b>117</b>
1. Dispositions générales . . . . .	117
2. Protection contre des risques spécifiques . . . . .	133
3. Protection dans des branches particulières d'activité . . . . .	150



---

---

## Chapitre 13

<b>Sécurité sociale</b> . . . . .	<b>163</b>
1. Normes d'ensemble . . . . .	163
2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale . . . . .	168
3. Sécurité sociale des travailleurs migrants . . . . .	180



---

---

## Chapitre 14

<b>Protection de la maternité</b> . . . . .	<b>183</b>
1. Prestations de maternité . . . . .	183
2. Autres mesures de protection . . . . .	185

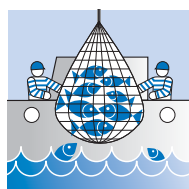


---

---

## Chapitre 15

<b>Gens de mer</b> . . . . .	<b>189</b>
1. Dispositions générales . . . . .	189
2. Protection des enfants et des adolescents . . . . .	196
3. Accès à l'emploi . . . . .	197
4. Conditions générales d'emploi . . . . .	200
5. Sécurité, santé et bien-être . . . . .	206
6. Sécurité de l'emploi . . . . .	212
7. Sécurité sociale . . . . .	214
8. Inspection du travail . . . . .	217

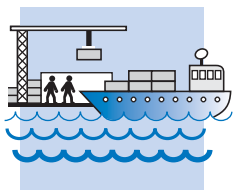


---

---

## Chapitre 16

<b>Travail dans la pêche</b> . . . . .	<b>221</b>
--	------------



---

---

## Chapitre 17

Travail dans les ports . . . . . 227



---

---

## Chapitre 18

Travailleurs migrants . . . . . 231



---

---

## Chapitre 19

Peuples indigènes et tribaux . . . . . 239



---

---

## Chapitre 20

Catégories particulières de travailleurs . . . . . 245

### Section 2 :

---

---

## L'OIT ET LES PROCEDURES EN MATIERE DE NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL . . 257



L'Organisation internationale du Travail . . . . . 259

Adoption des normes . . . . . 262

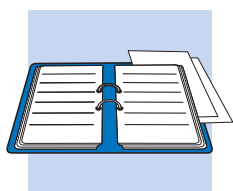
Soumission des normes aux autorités compétentes . . 264

Ratification des conventions . . . . . 266

Dénonciation des conventions . . . . . 267

Révision des normes. . . . . 268

Contrôle de l'application des normes . . . . . 270



---

---

## Annexe

Instruments résumés dans le guide. . . . . 289

---

---

Table des matières . . . . . 299

## Section 1

# LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL







## 1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale

### Convention n° 87



#### sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

- ★ Employeurs et travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer et de s'affilier à des organisations de leur choix ayant pour but de promouvoir et de défendre leurs intérêts, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces organisations.
- ★ Toutefois, la législation nationale déterminera la mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police.
- ★ Ces organisations ont le droit de constituer des fédérations et confédérations et de s'y affilier. Elles ont également, tout comme leurs fédérations et confédérations, le droit de s'affilier à des organisations internationales, respectivement de travailleurs ou d'employeurs.
- ★ En outre, les organisations, fédérations et confédérations ont le droit:
  - ➔ d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs;
  - ➔ d'élire librement leurs représentants;
  - ➔ d'organiser leur gestion et leur activité;
  - ➔ de formuler leur programme d'action.
- ★ Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention susceptible de limiter ce droit ou d'en entraver l'exercice.
- ★ L'acquisition de la personnalité juridique par ces organisations, fédérations et confédérations ne peut être subordonnée à des conditions susceptibles de porter atteinte aux droits énumérés ci-dessus. De plus, elles ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative.
- ★ Dans l'exercice des droits que la convention leur reconnaît, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont

tenus de respecter la légalité. Toutefois, la législation nationale et la manière dont elle est appliquée ne doivent pas porter atteinte aux garanties prévues par la convention.

- ★ D'une manière générale, tout Etat qui ratifie la convention s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.



## Convention n° 98

### sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

- ★ Les travailleurs doivent être protégés contre toute discrimination antisyndicale, à savoir notamment:
  - ➔ les actes visant à subordonner leur engagement à la condition qu'ils ne s'affilient pas à un syndicat ou cessent d'en faire partie;
  - ➔ les licenciements ou toutes autres mesures préjudiciables, lorsqu'ils sont motivés par leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.
- ★ Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, en particulier les actes tendant à favoriser la domination, le financement ou le contrôle des organisations de travailleurs par des employeurs ou des organisations d'employeurs.
- ★ Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi.
- ★ La convention laisse à la législation nationale le soin de déterminer la mesure dans laquelle elle s'applique aux forces armées et à la police. Par ailleurs, elle ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat et ne peut être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

## 2. Liberté syndicale (agriculture)

### Convention n° 141



#### sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

**Travailleurs ruraux:** toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou une autre activité similaire, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve de certaines conditions, de personnes travaillant à leur propre compte (fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants).

- ★ Les travailleurs ruraux ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.
- ★ Ces organisations ne doivent être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.
- ★ La convention établit le principe du respect de la liberté syndicale et de la légalité pour ces catégories de travailleurs (voir ci-dessus, convention n° 87).
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations fortes et indépendantes pour permettre aux travailleurs ruraux de participer, sans discrimination, au développement économique et social et de bénéficier des avantages qui en découlent.
- ★ Il doit éliminer les obstacles qui s'opposent à la constitution de ces organisations et les discriminations dont elles-mêmes ou leurs membres pourraient faire l'objet.

### RECOMMANDATION N° 149



#### sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975

- La recommandation contient des indications détaillées sur le rôle que les organisations de travailleurs ruraux devraient jouer, notamment:

- représenter les travailleurs ruraux et défendre leurs intérêts en procédant, en leur nom, à des négociations et des consultations à tous les niveaux;
  - les représenter dans la formulation, l'exécution et l'évaluation des programmes de développement rural;
  - favoriser l'accès des travailleurs ruraux à certaines facilités comme le crédit, l'approvisionnement, la commercialisation, les transports et les technologies;
  - jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'éducation et de la formation dans les régions rurales;
  - contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux, y compris la sécurité et l'hygiène du travail;
  - encourager le développement de la sécurité sociale et des services sociaux de base dans des domaines tels que le logement, la santé et les loisirs.
- Elle fournit également des indications sur les moyens de favoriser le développement de ces organisations, par exemple:
- la mise en place de systèmes de contrôle appropriés, tels que des services d'inspection du travail, pour assurer l'application effective de la législation concernant les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres;
  - la consultation effective de ces organisations sur toutes les questions se rapportant aux conditions de travail et de vie dans les régions rurales;
  - la formation des dirigeants et des membres de ces organisations.
- Les principes des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 devraient être pleinement mis en œuvre dans le secteur rural.
- Des mesures appropriées devraient être prises pour rendre possible la participation effective de ces organisations à la formation, à l'exécution et à l'évaluation des programmes de réforme agraire.



### 3. Relations professionnelles

#### Convention n° 135



#### concernant les représentants des travailleurs, 1971

**Représentants des travailleurs:** personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales, qu'il s'agisse:

- de représentants nommés ou élus par des syndicats ou par leurs membres;
- de représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise.

- ★ Pour autant qu'ils agissent conformément aux lois et aux conventions collectives en vigueur, les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice - y compris le licenciement - et qui seraient motivées par:
  - ➔ leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs;
  - ➔ leur affiliation syndicale; ou
  - ➔ leur participation à des activités syndicales.
- ★ Des facilités doivent leur être accordées pour qu'ils puissent remplir rapidement et efficacement leurs fonctions, en tenant compte notamment du système de relations professionnelles existant dans le pays et des possibilités de l'entreprise. L'octroi de ces facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de celle-ci.
- ★ Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et d'autres représentants élus de travailleurs, des mesures doivent être prises pour garantir que la présence de ces derniers n'affaiblit pas la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants et pour encourager la coopération entre ces deux catégories de représentants.

**RECOMMANDATION N° 143****concernant les représentants des travailleurs, 1971**

- Les mesures destinées à assurer une protection efficace des représentants des travailleurs pourraient inclure:
  - la définition précise des motifs pouvant justifier leur licenciement;
  - l'obligation de consulter ou d'obtenir l'accord d'un organisme indépendant ou paritaire avant qu'un tel licenciement ne devienne définitif;
  - une procédure spéciale de recours ouverte à ces représentants;
  - une réparation efficace en cas de licenciement injustifié;
  - l'obligation pour l'employeur de prouver qu'une mesure telle que le licenciement d'un représentant des travailleurs ou la modification de ses conditions d'emploi était justifiée, lorsqu'il est allégué que cette mesure était discriminatoire;
  - la priorité au maintien des représentants des travailleurs en cas de réduction du personnel.
- Cette protection devrait s'étendre aux travailleurs qui sont candidats pour être élus ou nommés représentants des travailleurs. Elle pourrait également l'être aux anciens représentants des travailleurs.
- Parmi les facilités qui devraient être accordées aux représentants des travailleurs figurent:
  - l'octroi du temps libre nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux;
  - en cas de nécessité, l'accès à tous les lieux de travail, à la direction de l'entreprise et aux représentants de la direction autorisés;
  - l'autorisation de recueillir les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise;
  - l'affichage des avis syndicaux;
  - la distribution de documents aux travailleurs;
  - des facilités d'ordre matériel et la communication par la direction des informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.
- Les représentants syndicaux qui ne sont pas employés eux-mêmes dans une entreprise, mais dont le syndicat compte des membres dans le personnel de cette entreprise, devraient avoir accès à cette dernière.

## Convention n° 151



### sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

- ★ La convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques. Toutefois, la législation nationale déterminera la mesure dans laquelle elle s'applique:
  - ➔ aux agents publics de niveau élevé (fonctions liées à la formulation de politiques ou à des tâches de direction);
  - ➔ aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel;
  - ➔ aux forces armées;
  - ➔ à la police.
- ★ Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale.
- ★ Ils doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature de leurs fonctions.

**Organisation d'agents publics:** toute organisation, quelle que soit sa composition, dont le but est de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

- ★ Les organisations d'agents publics doivent être protégées contre les actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
- ★ Des facilités doivent être accordées à ces organisations pour permettre à leurs représentants de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions sans pour cela entraver le fonctionnement de l'administration ou du service intéressé.
- ★ La participation des représentants des agents publics à la détermination de leurs conditions d'emploi doit être encouragée, que ce soit par la négociation entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics ou par toute autre méthode.

- ★ Le règlement des différends liés à la détermination des conditions d'emploi doit être recherché par négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage.



### RECOMMANDATION N° 159

#### sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

- Lorsque des procédures de reconnaissance des organisations d'agents publics sont appliquées pour déterminer les organisations qui bénéficieront de façon préférentielle ou exclusive des droits visés dans la convention n° 151, cette détermination devrait être fondée sur des critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif des organisations.
- Pour déterminer la nature et l'étendue des facilités accordées aux représentants des organisations d'agents publics, il conviendrait de tenir compte des dispositions de la recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs (voir ci-dessus).



## Convention n° 154

### sur la négociation collective, 1981

**Négociation collective:** toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- fixer les conditions de travail et d'emploi; et/ou
- régler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ou
- régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Sous certaines conditions, elle doit également englober les négociations avec les représentants des travailleurs autres que les représentants syndicaux, au sens de la convention n° 135 (voir ci-dessus).

- ★ La convention s'applique à toutes les branches d'activité économique. Toutefois, la législation et la pratique nationales peuvent:
  - ➔ déterminer la mesure dans laquelle elle s'applique aux forces armées et à la police;
  - ➔ prévoir des modalités particulières pour la fonction publique.
- ★ Les pouvoirs publics doivent prendre des mesures pour promouvoir la négociation collective, après consultation et, si possible, avec l'accord des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Ces mesures ne peuvent entraver la liberté de négociation collective. Elles doivent notamment viser à:
  - ➔ permettre la négociation collective pour tous les employeurs et toutes les catégories de travailleurs visées par la convention;
  - ➔ étendre progressivement la négociation aux trois types de questions mentionnées ci-dessus (voir encadré);
  - ➔ encourager la détermination de règles de procédure entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs;
  - ➔ s'assurer que les procédures de règlement des conflits du travail contribuent à promouvoir la négociation collective.

### RECOMMANDATION N° 163

#### sur la négociation collective, 1981

- Les moyens de promotion de la négociation collective énumérés par la recommandation comprennent:
  - ➔ les mesures facilitant la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs;
  - ➔ la reconnaissance des organisations d'employeurs et de travailleurs aux fins de la négociation collective;
  - ➔ la détermination des organisations bénéficiant du droit de négociation collective sur la base de critères objectifs et préalablement définis relatifs au caractère représentatif de ces organisations;
  - ➔ la possibilité de mener la négociation collective à tous les niveaux et la coordination entre ces différents niveaux;
  - ➔ les mesures permettant la formation appropriée des négociateurs;

- la possibilité pour les parties d'avoir accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause;
- des mesures assurant que les procédures de règlement des différends aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits relatifs à la négociation, à l'interprétation ou à l'application des accords.



## RECOMMANDATION N° 91

### sur les conventions collectives, 1951

**Convention collective:** tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale.

- La recommandation préconise l'établissement de systèmes soit pour la négociation, la conclusion, la révision et le renouvellement des conventions collectives, soit en vue d'assister les parties à cet effet.
- Elle contient également des dispositions relatives aux effets des conventions collectives elles-mêmes. Ainsi, toute convention collective devrait lier ses signataires et les personnes au nom desquelles la convention est conclue.
- Toute disposition d'un contrat de travail contraire à une convention collective devrait être considérée comme nulle et remplacée d'office par la disposition correspondante de cette convention collective. Toutefois, si la disposition concernée du contrat de travail est plus favorable au travailleur, elle ne devrait pas être considérée comme contraire à la convention collective.
- Une convention collective devrait être applicable à tous les travailleurs des catégories et établissements qu'elle vise, à moins qu'elle ne prévoie expressément le contraire.
- Lorsque cela paraît approprié, des mesures devraient être prises pour étendre, sous certaines conditions, toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à l'ensemble des employeurs et travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

- Les différends résultant de l'interprétation d'une convention collective devraient être soumis à une procédure de règlement appropriée.
- Le contrôle de l'application des conventions collectives devrait être assuré:
  - soit par les organisations d'employeurs et de travailleurs qui y sont parties;
  - soit par les organismes de contrôle existants ou constitués à cet effet.
- Enfin, la législation nationale peut fixer des règles concernant par exemple l'obligation pour les employeurs de porter à la connaissance des travailleurs intéressés le texte des conventions collectives applicables à leurs entreprises.

### RECOMMANDATION N° 113



#### sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

- La recommandation préconise l'adoption de mesures pour promouvoir, aux échelons industriel et national, une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations elles-mêmes.
- Ces mesures devraient être appliquées sans que soit exercée à l'encontre de ces organisations, ni entre elles, aucune discrimination fondée sur des critères tels que la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'ascendance nationale de leurs membres.
- La consultation et la collaboration prévues par la recommandation ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale, ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris leur droit de négociation collective.
- Elles devraient viser à:
  - promouvoir une compréhension mutuelle et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, en vue de développer l'économie, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie;
  - permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel, si possible en vue d'aboutir à des solutions acceptées de part et d'autre;

- faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans certains domaines, notamment l'élaboration et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts.





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

### Convention n° 29



#### sur le travail forcé, 1930

**Travail forcé ou obligatoire:** tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à supprimer, dans le plus bref délai possible, l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes.
- ★ Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales réellement efficaces et strictement appliquées.
- ★ Toutefois, certains types de travaux sont exclus du champ d'application de la convention:
  - ➔ les travaux de caractère purement militaire exigés en vertu des lois sur le service militaire obligatoire;
  - ➔ les travaux faisant partie des obligations civiques normales des citoyens;
  - ➔ les travaux exigés d'une personne comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à condition que:
    - ces travaux soient exécutés sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques; et que
    - la personne concernée ne soit pas concédée ou mise à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
  - ➔ les travaux exigés en cas de force majeure (guerres, sinistres et, en général, toutes circonstances mettant en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population);

- ➔ les menus travaux de village (travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux).



### RECOMMANDATION N° 35

#### sur la contrainte indirecte au travail, 1930

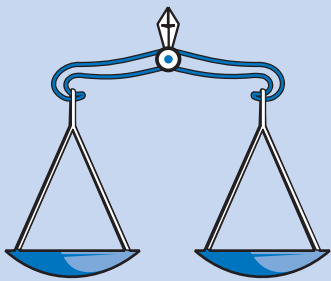
- La recommandation énonce un certain nombre de principes visant à guider la politique des Etats Membres dans leurs efforts visant à éviter toute contrainte indirecte susceptible de peser trop lourdement sur la population.
- En particulier, elle préconise d'éviter le recours à des moyens indirects ayant pour effet d'aggraver artificiellement la pression économique poussant certaines parties de la population vers le travail salarié, notamment les restrictions à la possession de la terre suscitant de réelles difficultés pour le travailleur qui désirerait pourvoir à ses besoins par la culture libre.
- La recommandation préconise également de s'abstenir de toute restriction de la libre circulation de la main-d'oeuvre d'un emploi à un autre ou d'une région à une autre d'une manière qui contraindrait les travailleurs à rechercher un emploi dans certaines industries ou dans certaines régions déterminées, sauf si l'intérêt de la population ou des travailleurs concernés le justifie.



### Convention n° 105

#### sur l'abolition du travail forcé, 1957

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme en tant que:
  - ➔ mesure de coercition ou d'éducation politique ou sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
  - ➔ méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique;
  - ➔ mesure de discipline du travail;
  - ➔ punition pour avoir participé à des grèves;
  - ➔ mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.



## 1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances et de traitement (et recommandations liées)

### Convention n° 100



#### sur l'égalité de rémunération, 1951

**Rémunération:** 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.

Aux fins de la convention, l'expression « égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale » se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée, directement ou indirectement, sur le sexe.

- ★ Tout Etat partie à la convention doit assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la mesure où le permettent les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération.
- ★ Un des moyens préconisés pour faciliter l'application de la convention est l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.
- ★ Si cette évaluation objective fait apparaître des différences dans les travaux à effectuer auxquelles correspondent des différences dans les taux de rémunération – sans considération de sexe – ces dernières ne devront pas être considérées comme contraires au principe d'égalité de rémunération.
- ★ Les gouvernements doivent collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de donner effet aux dispositions de la convention.



## RECOMMANDATION N° 90

### sur l'égalité de rémunération, 1951

- Les Etats devraient prendre des mesures, après consultation des organisations de travailleurs intéressées, pour:
  - ➔ assurer l'application à tous les personnes employées par l'administration centrale de l'Etat du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale;
  - ➔ encourager son application dans les administrations aux niveaux régional et local, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces autorités publiques;
  - ➔ assurer, aussi rapidement que possible, l'application de ce principe dans toutes les autres professions lorsque les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public.
- Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale de ce principe devrait être assurée au moyen de dispositions légales dont employeurs et travailleurs devraient par ailleurs être pleinement informés.
- Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement ce principe d'égalité, des mesures devraient être prises en vue de son application progressive.
- Si cela est approprié, les Etats devraient, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir ou favoriser l'établissement de méthodes d'évaluation objective des travaux que comportent les différents emplois, comme le prévoit la convention n° 100.
- La recommandation préconise également d'autres mesures telles que l'accès à l'orientation professionnelle pour les femmes, la mise en place de services sociaux et de bien-être répondant à leurs besoins, en particulier si elles ont des charges familiales, ainsi que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'accès aux différentes professions.



## concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

**Discrimination:** toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou tout autre motif spécifié par un Etat partie à la convention après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés, et qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, en vue d'éliminer toute discrimination dans les domaines suivants:
  - ➔ l'accès à la formation professionnelle;
  - ➔ l'accès à l'emploi et aux différentes professions;
  - ➔ les conditions d'emploi.
- ★ Il doit notamment:
  - ➔ collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de sa politique nationale;
  - ➔ abroger toute disposition législative ou administrative incompatible avec cette politique;
  - ➔ promulguer des lois et encourager les programmes d'éducation favorisant son application;
  - ➔ assurer l'application de cette politique en ce qui concerne les emplois, les services d'orientation et de formation professionnelles, ainsi que les services de placement soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
  - ➔ indiquer, dans ses rapports sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique.
- ★ La convention réserve trois catégories de mesures qui ne sont pas considérées comme constituant des discriminations, à savoir celles:
  - ➔ fondées sur les qualifications exigées pour un travail déterminé;
  - ➔ pouvant être justifiées par la protection de la sécurité de l'Etat;
  - ➔ ayant le caractère de mesures de protection ou d'assistance.

**RECOMMANDATION N° 111****concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**

- La recommandation précise les domaines dans lesquels tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement, y compris la sécurité de l'emploi, la rémunération pour un travail de valeur égale, les conditions de travail (notamment temps de travail, sécurité et hygiène du travail et sécurité sociale).
- Elle souligne également que les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi.
- Le principe de l'égalité de chances et de traitement devrait également être respecté dans le cadre des négociations collectives et des relations professionnelles.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.
- Les Etats devraient créer des organismes appropriés en vue de promouvoir l'application de la politique de non-discrimination dans le domaine de l'emploi public et privé, et notamment d'examiner les plaintes en la matière.
- Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin de coordonner les mesures qu'elles adoptent.

## 2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales

### Convention n° 156



#### sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

**Travailleurs ayant des responsabilités familiales:** travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe qui ont besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

- ★ La convention n° 156 vise à instaurer l'égalité effective de chances et de traitement dans l'emploi et la profession:
  - ➔ entre les travailleurs masculins et féminins ayant des responsabilités familiales;
  - ➔ entre les travailleurs ayant de telles responsabilités et les autres travailleurs.
- ★ Tout Etat partie à la convention doit notamment avoir pour objectif de permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- ★ A cette fin, toutes les mesures possibles doivent être prises notamment pour:
  - ➔ permettre à ces travailleurs d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi, de s'intégrer dans la population active et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités;
  - ➔ tenir compte de leurs besoins en matière de conditions d'emploi, de sécurité sociale, d'aménagement des collectivités régionales ou locales;
  - ➔ développer ou promouvoir des services communautaires tels que des gardes d'enfants.

- ★ Les autorités nationales compétentes doivent également promouvoir:
  - une meilleure compréhension, dans le public, du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
  - un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.
- ★ Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.
- ★ Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent avoir le droit de participer à l'élaboration et à l'application des mesures prévues par la convention.
- ★ Les dispositions de la convention peuvent, si nécessaire, être appliquées par étapes, les mesures prises à cet effet devant en tout état de cause s'appliquer à tous les travailleurs ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge.



### RECOMMANDATION N° 165

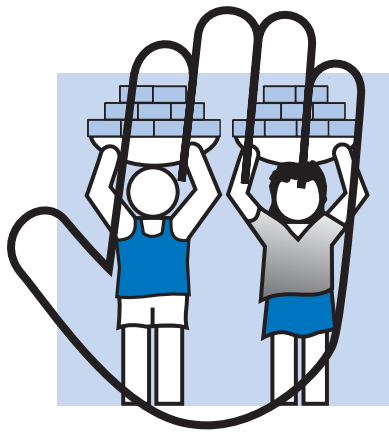
#### sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- La recommandation préconise l'adoption et la mise en oeuvre de mesures visant à prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales.
- Les autorités compétentes devraient notamment prendre des mesures appropriées pour encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et pour permettre aux travailleurs concernés de mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Ces travailleurs devraient pouvoir bénéficier de moyens en matière de formation professionnelle, si possible sous forme de congé-éducation payé. Ils devraient aussi avoir accès aux services nécessaires pour pouvoir accéder à un premier emploi ou reprendre un emploi.
- Une attention particulière devrait être accordée à des mesures générales destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail, y compris par la réduction progressive et l'assouplissement de l'organisation du temps de travail.



- Des mesures devraient être prises en vue de protéger les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs à domicile, dont beaucoup ont des responsabilités familiales.
- La recommandation préconise la mise en place d'un congé parental et de congés pour les travailleurs dont un enfant à charge ou un autre membre de la famille directe a besoin des soins ou du soutien.
- Elle prévoit également l'octroi aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, si nécessaire, de prestations de sécurité sociale, d'allègement fiscaux ou du bénéfice d'autres mesures.
- Enfin, les autorités compétentes devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, pour alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs, notamment par le développement des services d'aide familiale et de soins à domicile.





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

### Convention n° 138



#### sur l'âge minimum, 1973

##### Politique nationale

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 138 s'engage à poursuivre une politique nationale visant à :
  - ➔ assurer l'abolition effective du travail des enfants;
  - ➔ élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

##### Agés minima d'admission à l'emploi ou au travail

	Age minimum général	Travaux légers	Travaux dangereux
<b>Règle générale</b>  Pas inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à :	15 ans	13 ans	18 ans (16 ans sous certaines conditions)
<b>Lorsque l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées</b>  En une première étape, pas inférieur à :	14 ans	12 ans	18 ans (16 ans sous certaines conditions)

### Age minimum général

- ★ L'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail doit être spécifié dans une déclaration annexée à la ratification. Par la suite, l'âge minimum peut être relevé par une nouvelle déclaration.
- ★ L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, autoriser des dérogations individuelles à l'âge minimum général, pour la participation à des spectacles artistiques. Ces autorisations doivent limiter la durée en heures de l'activité concernée et en prescrire les conditions.

### Age minimum supérieur pour les travaux dangereux

**Travaux dangereux:** types d'emploi ou de travail qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents. Ils sont déterminés au niveau national, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

- ★ L'emploi d'adolescents à partir de 16 ans peut être autorisé, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et à condition:
  - ➔ que leur santé, sécurité et moralité soient pleinement garanties;
  - ➔ qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

### Age inférieur à l'âge minimum général pour les travaux légers

- ★ Les travaux légers ne doivent pas risquer de porter préjudice à la santé, au développement et à l'assiduité scolaire des enfants concernés, ni à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles.
- ★ L'autorité nationale compétente doit déterminer les activités ainsi autorisées et en prescrire la durée en heures et les conditions.

### Champ d'application de la convention

- ★ La convention s'applique à tout type d'emploi ou de travail.
- ★ Toutefois, les Etats dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant peuvent, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, limiter dans un premier temps le champ d'application de la

convention en spécifiant, dans une déclaration annexée à leur ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels elle s'applique.

- ★ Dans ce cas, son champ d'application doit au moins comprendre:
  - ➔ les industries extractives;
  - ➔ les industries manufacturières;
  - ➔ le bâtiment et les travaux publics;
  - ➔ l'électricité, le gaz et l'eau;
  - ➔ les services sanitaires;
  - ➔ les transports, entrepôts et communications;
  - ➔ les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales (à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés).
  
- ★ En outre, lorsque cela est nécessaire et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, l'autorité nationale compétente peut ne pas appliquer la convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque cette application soulèverait des difficultés spéciales et importantes. Les catégories exclues doivent être indiquées dans le premier rapport sur l'application de la convention. Par ailleurs, une telle exclusion n'est pas possible pour les travaux dangereux.
  
- ★ Enfin, la convention ne s'applique pas:
  - ➔ au travail effectué dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle;
  - ➔ au travail effectué par des personnes d'au moins 14 ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité nationale compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, lorsqu'il fait partie intégrante:
    - a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à un institution de formation professionnelle;
    - b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;

- c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

### Mise en œuvre de la convention

- ★ L'autorité nationale compétente doit prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, pour assurer l'application effective de la convention.
- ★ La législation ou l'autorité nationale compétente doivent:
  - ➔ déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention;
  - ➔ prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition.



### RECOMMANDATION N° 146

#### sur l'âge minimum, 1973

- Pour atteindre l'objectif de l'abolition effective du travail des enfants, les programmes nationaux de développement devraient accorder une haute priorité aux mesures destinées à tenir compte des besoins des enfants et des adolescents, notamment celles visant à réduire la pauvreté et à assurer aux familles un niveau de vie tel qu'elles n'aient pas à recourir à une activité économique des enfants.
- L'âge minimum devrait être identique pour tous les secteurs économiques et les Etats devraient se fixer comme but de le porter progressivement à 16 ans.
- Dans la définition des travaux dangereux visés par la convention n° 138, il devrait être pleinement tenu compte des normes internationales du travail pertinentes en ce qui concerne par exemple les produits dangereux, le transport de charges lourdes et les travaux souterrains.
- Des mesures devraient être prises pour assurer que les conditions d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents âgés de moins de 18 ans soient toujours d'un niveau satisfaisant et fassent l'objet d'un contrôle strict.
- En prescrivant des règles relatives à l'autorisation des travaux légers, l'autorité nationale compétente devrait accorder une attention particulière à un certain nombre d'éléments portant sur la rémunération, le temps de travail, la sécurité sociale et les normes de sécurité et de santé.

- Enfin, la recommandation énumère un certain nombre de mesures destinées à assurer l'application de la convention, y compris le renforcement de l'inspection du travail et des services chargés d'améliorer la formation professionnelle dans l'entreprise.

## Convention n° 182



### sur les pires formes de travail des enfants, 1999

**Enfant:** toute personne de moins de 18 ans.

**Pires formes de travail des enfants:**

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

★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:

- ➔ prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence;
- ➔ élaborer et mettre en œuvre, en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants;
- ➔ établir, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs (le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés) des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la convention;

➔ assurer la mise en œuvre effective et le respect de ces dispositions, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.

★ Il doit également prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

➔ empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants;

➔ prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;

➔ assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle, pour tous les enfants ainsi soustraits aux pires formes de travail des enfants;

➔ identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;

➔ tenir compte de la situation particulière des filles.

Ces mesures doivent être prises en tenant compte de l'importance de l'éducation.

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



### RECOMMANDATION N° 190

#### sur les pires formes de travail des enfants, 1999

■ La recommandation contient des précisions relatives aux programmes d'action prévus par la convention n° 182, qui devraient notamment viser à:

➔ identifier et dénoncer les pires formes de travail des enfants;

➔ empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ou les y soustraire et les protéger de représailles;

➔ assurer leur réhabilitation et leur intégration sociale;



- accorder une attention particulière aux enfants spécialement vulnérables, notamment les plus jeunes enfants et les enfants de sexe féminin;
  - sensibiliser et mobiliser l'opinion publique et les groupes intéressés, y compris les enfants et leurs familles.
- Pour déterminer les travaux dangereux, il faudrait notamment prendre en considération les travaux qui:
- exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
  - s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
  - impliquent la manipulation d'outils dangereux ou de lourdes charges;
  - s'effectuent dans un milieu malsain ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
  - s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.
- La recommandation prévoit la compilation de données relatives à la nature et l'étendue du travail des enfants, ainsi qu'aux violations des dispositions nationales sur l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants. Ces données devraient être régulièrement communiquées au BIT.
- Les Etats devraient également:
- désigner, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, les mécanismes nationaux chargés de surveiller l'application des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants;
  - déterminer les personnes qui seront tenues responsables en cas de non-respect de ces dispositions.
- Les trois premières catégories de pires formes de travail des enfants mentionnées ci-dessus (voir encadré) devraient constituer des infractions pénales. S'agissant des travaux dangereux (la dernière catégorie), les Etats devraient veiller à l'application de sanctions – y compris s'il y a lieu de sanctions pénales - en cas de violation des dispositions nationales visant leur interdiction et leur élimination.

- D'autres mesures pourraient comprendre notamment:
  - la formation, en particulier des inspecteurs, des représentants de la loi et d'autres professionnels concernés;
  - la simplification des procédures judiciaires et administratives;
  - la mise en place de procédures spéciales de plainte et de mécanismes de protection de ceux qui font légitimement état de violations des dispositions de la convention, ainsi que de centres d'assistance et de médiateurs.
- La coopération et/ou l'assistance internationales entre les Etats en vue de l'interdiction et de l'élimination des pires formes de travail des enfants devraient inclure:
  - la mobilisation de ressources pour des programmes nationaux ou internationaux;
  - l'assistance mutuelle en matière juridique;
  - l'assistance technique;
  - des mesures de soutien aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

## 2. Protection des enfants et des adolescents

### Convention n° 77

#### sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946

- ★ La convention s'applique aux enfants et adolescents travaillant dans les entreprises industrielles, qu'elles soient publiques ou privées.
- ★ Les enfants et les adolescents de moins de 18 ans ne peuvent être admis à l'emploi que s'ils sont reconnus aptes au travail à la suite d'un examen médical approfondi.
- ★ Les examens médicaux d'aptitude à l'emploi devront être renouvelés jusqu'à l'âge de 18 ans, à des intervalles ne dépassant pas une année.
- ★ Pour les travaux présentant des risques élevés pour la santé, ces examens devront être exigés jusqu'à l'âge de 21 ans au moins.
- ★ Ils ne doivent entraîner aucun frais pour le jeune travailleur ou ses parents.
- ★ L'autorité nationale compétente doit prendre des mesures appropriées pour la réorientation ou la réadaptation physique et professionnelle des enfants et des adolescents chez lesquels l'examen médical aura révélé des inaptitudes.

### Convention n° 78

#### sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946

- ★ La convention n° 78 établit des règles similaires à celles de la convention n° 77 en ce qui concerne les travaux non industriels, à savoir les travaux autres que les travaux industriels, agricoles ou maritimes.
- ★ Toutefois, la législation nationale peut exclure de l'application de la convention l'emploi dans les entreprises familiales où sont occupés

seulement les parents et leurs enfants pour l'exécution de travaux reconnus comme n'étant pas dangereux pour la santé de ces derniers.



### RECOMMANDATION N° 79

#### sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946

- La recommandation n° 79 complète la convention n° 77 et la convention n° 78. Alors que ces deux conventions laissent à la législation nationale le choix des modalités d'application de ses dispositions, la recommandation vise à assurer une application raisonnablement uniforme pour maintenir au niveau le plus élevé possible la protection des enfants et des adolescents.
- Elle précise la notion de « travaux non industriels » auxquels devrait s'appliquer la convention n° 78. Ceux-ci devraient notamment comprendre:
  - les établissements commerciaux;
  - les postes et services de télécommunication;
  - les établissements dont le personnel est employé principalement à un travail de bureau;
  - les entreprises de presse;
  - les hôtels, restaurants et établissements similaires;
  - les établissements hospitaliers;
  - les entreprises de spectacles;
  - les occupations et services exercés sur la voie publique ou dans un lieu public;
  - tous autres travaux, occupations et services qui ne sont ni industriels, ni agricoles, ni maritimes.
- Elle précise également les modalités des examens médicaux et préconise d'en prolonger l'obligation jusqu'à 21 ans au moins.
- Les mesures à prendre dans le cas de personnes reconnues inaptes ou d'aptitude limitée devraient comprendre: un traitement médical, l'encouragement à retourner à l'école ou l'orientation vers d'autres occupations, et l'octroi d'une aide financière si nécessaire.
- Des mesures devraient être prises afin de former un corps de médecins examinateurs compétents en médecine du travail et possédant une large expérience des problèmes médicaux relatifs à la santé des enfants et des adolescents.

- Les employeurs devraient être tenus d'annoncer à une autorité déterminée le recrutement de tout jeune travailleur en âge d'être soumis à un examen médical.
- Enfin, la recommandation prévoit l'adoption de mesures spécifiques, comprenant un système de licences individuelles, pour les enfants et adolescents occupés, soit à leur propre compte, soit au compte de leurs parents, à un commerce ambulancier ou à toute autre occupation exercée sur la voie publique ou dans un lieu public.

## Convention n° 124



### sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965

- ★ Les personnes âgées de moins de 21 ans doivent subir un examen médical approfondi d'aptitude à l'emploi et des examens périodiques ultérieurs à intervalles ne dépassant pas douze mois, en vue de l'emploi et du travail souterrain dans les mines.
- ★ L'adoption d'autres mesures est toutefois admise pour les adolescents âgés de 18 à 21 ans, à condition qu'elles soient au moins aussi efficaces et qu'elles reçoivent l'accord des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.
- ★ Les examens médicaux ne doivent entraîner aucuns frais pour le jeune travailleur ou ses parents.
- ★ L'autorité nationale compétente doit prendre toutes les mesures nécessaires, y compris l'adoption de sanctions appropriées, pour assurer l'application effective des dispositions de la convention.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit assurer l'existence d'une inspection appropriée pour surveiller l'application de ses dispositions.
- ★ Les employeurs doivent tenir un registre des personnes de moins de 21 ans employées ou travaillant sous terre, et le mettre à la disposition des inspecteurs.



## RECOMMANDATION N° 125

### sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965

- La formation des adolescents employés ou appelés à être employés sous terre devrait comprendre un enseignement pratique et théorique portant sur les risques auxquels la santé et la sécurité des travailleurs sont exposées, les premiers secours et les précautions à prendre.
- Les responsables de la sécurité, y compris les comités de sécurité et d'hygiène, ainsi que le service national d'inspection, devraient porter une attention particulière aux mesures permettant de sauvegarder la vie et la santé des adolescents employés ou travaillant sous terre dans les mines.
- Les personnes âgées de moins de 18 ans employées ou travaillant sous terre dans les mines devraient bénéficier:
  - d'une période de repos hebdomadaire ininterrompue d'au moins 36 heures au cours de toute période de 7 jours (cette période devant être portée progressivement à 48 heures au moins);
  - d'un congé annuel payé d'au moins 24 jours ouvrables par période de 12 mois de service.
- L'autorité nationale compétente devrait prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les adolescents employés sous terre dans les mines ou se destinant à un tel emploi reçoivent une formation professionnelle et la possibilité de recevoir une formation technique complémentaire leur permettant de développer leurs qualifications professionnelles.



## 1. Conventions prioritaires sur l'inspection du travail (et instruments liés)

### Convention n° 81

#### sur l'inspection du travail, 1947

- ★ La convention n° 81 vise à l'établissement d'un système d'inspection du travail chargé de veiller au respect et d'attirer l'attention des autorités compétentes sur les éventuelles lacunes des normes nationales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans les entreprises industrielles dont peuvent toutefois être exclues les entreprises minières et de transport.
- ★ La ratification de la convention entraîne également son application aux établissements commerciaux sauf exclusion expresse au moment de la ratification.
- ★ A cette fin, les fonctions principales du système d'inspection du travail sont de:
  - ➔ contrôler l'application des normes, en particulier par des visites d'inspection, ainsi que traiter les plaintes et les vérifications matérielles, techniques et administratives;
  - ➔ communiquer des informations et des conseils techniques aux employeurs, travailleurs et à leurs organisations respectives;
  - ➔ attirer l'attention des autorités compétentes concernant les déficiences et abus non couverts par les normes existantes.
- ★ La structure du système d'inspection du travail s'articule principalement entre une autorité centrale et des services placés sous sa surveillance et son contrôle. L'autorité compétente doit toutefois prendre les mesures appropriées pour favoriser:
  - ➔ la coopération entre les services d'inspection et d'autres services gouvernementaux, institutions publiques ou privées exerçant des activités similaires;
  - ➔ la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations.

- ★ La mise en place du système d'inspection nécessite la mise à sa disposition de ressources humaines et matérielles. L'effectif chargé de l'inspection du travail peut être composé d'hommes et de femmes et doit être déterminé en fonction:
  - ➔ de l'importance des tâches à accomplir (nombre, nature, taille et situation des établissements assujettis);
  - ➔ du nombre et des catégories de travailleurs occupés dans ces établissements;
  - ➔ du nombre et de la complexité des normes dont le contrôle est imparti aux inspecteurs du travail;
  - ➔ des conditions pratiques indispensables pour réaliser des visites d'établissement efficaces.
- ★ Les locaux des services d'inspection doivent être équipés de manière appropriée et être accessibles à tous les intéressés. En outre, les inspecteurs du travail doivent disposer de facilités de transport leur assurant la mobilité indispensable à leur profession et être, en tout état de cause, remboursés pour leurs frais de déplacements professionnels.
- ★ Le recrutement des inspecteurs du travail doit obéir à des critères d'aptitude dont la vérification sera attestée par l'autorité compétente. Ils doivent être formés en vue de l'exercice de leurs missions.
- ★ Le statut et les conditions de service du personnel d'inspection doivent lui assurer la stabilité dans l'emploi et l'indépendance de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite.
- ★ Les inspecteurs du travail:
  - ➔ ne peuvent avoir d'intérêt direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
  - ➔ doivent avoir l'interdiction de révéler, sous peine de sanction pénale ou disciplinaire, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
  - ➔ doivent être tenus au respect de la confidentialité de la source des plaintes et s'abstenir de révéler à l'employeur que l'inspection fait suite à une plainte;
  - ➔ doivent, au moins une fois par an, soumettre à l'autorité centrale d'inspection des rapports sur les résultats de leurs activités.



- ★ L'autorité centrale d'inspection doit publier un rapport annuel de caractère général sur les travaux des services d'inspection placés sous son contrôle et le communiquer au BIT. Ces rapports devront contenir des informations sur la législation couverte ainsi que des statistiques sur les entreprises et les travailleurs qui y sont occupés et enfin des statistiques sur les actions d'inspection, les poursuites, les sanctions, les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle.
- ★ Pour l'exercice efficace de leurs missions de contrôle dans les établissements, les inspecteurs du travail devront être légalement investis d'un certain nombre de droits:
  - ➔ droit de libre entrée dans les établissements (à toute heure du jour et de la nuit dans les établissements officiellement assujettis à leur contrôle et de jour dans les locaux qu'ils ont un motif raisonnable de supposer être assujettis);
  - ➔ droit d'investigation matérielle et d'audition de l'employeur, de son représentant et du personnel de l'entreprise;
  - ➔ droit de prélèvement aux fins d'analyse d'échantillons de matières et substances utilisées ou manipulées sous réserve d'en tenir l'employeur averti;
  - ➔ droit d'exiger l'affichage légalement obligatoire de certains avis.
- ★ Les inspecteurs du travail devront également être à même d'exercer soit directement, soit indirectement en saisissant les instances compétentes à cette fin, des pouvoirs d'injonction pour obtenir l'élimination des déficiences constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail susceptibles de constituer une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.
- ★ Ces mesures prendront la forme de mise en demeure avec délai en vue de l'application stricte des normes concernant la santé et la sécurité au travail ou de mesures immédiatement exécutoires en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.
- ★ Ces pouvoirs seront exercés sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif prévu par la législation nationale.
- ★ En principe, toute violation des normes couvertes par la convention pourra entraîner des poursuites légales sauf décision de l'inspecteur du travail d'opter pour un avertissement ou des conseils.
- ★ Des sanctions appropriées, y compris en cas d'obstruction à l'exercice des missions des inspecteurs du travail, devront être prévues par la législation nationale et être effectivement appliquées.

## Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947

- ★ Tout Etat qui ratifie le protocole s'engage à étendre l'application des dispositions de la convention n° 81 aux activités du secteur des services non commerciaux, c'est-à-dire à toutes les catégories d'établissements qui ne sont pas considérés comme industriels ou commerciaux aux fins de l'application de la convention n° 81.
- ★ Un Etat peut, par une déclaration faite au moment de la ratification du protocole et après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, exclure partiellement ou totalement de son champ d'application les catégories de services suivantes:
  - ➔ administrations nationales (fédérales) essentielles;
  - ➔ forces armées, qu'il s'agisse du personnel militaire ou du personnel civil;
  - ➔ police et autres services de sécurité publique;
  - ➔ services pénitentiaires, qu'il s'agisse du personnel pénitentiaire ou des détenus quand ils travaillent.
- ★ L'Etat qui procède aux exclusions mentionnées ci-dessus devra, dans la mesure du possible, prévoir d'autres mécanismes d'inspection pour les catégories de services ainsi exclues.
- ★ Un Etat peut également prendre des dispositions particulières à l'égard de l'inspection des établissements des administrations nationales (fédérales) essentielles, des forces armées, de la police et des autres services de sécurité publique et des services pénitentiaires afin de réglementer ou de limiter, selon le cas, les prérogatives des inspecteurs du travail telles que prévues par la convention.



### RECOMMANDATION N° 81

#### sur l'inspection du travail, 1947

- La recommandation préconise que les services d'inspection du travail assurent un rôle préventif en matière d'hygiène et de sécurité pour toute ouverture d'un établissement industriel ou commercial, tout démarrage d'activité dans un tel établissement, toute nouvelle installation et tout recours à de nouveaux procédés de fabrication.
- Elle invite les Etats à encourager des arrangements en vue d'une collaboration entre les employeurs et les travailleurs pour améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs et recommande

d'éviter de confier aux inspecteurs du travail les fonctions de conciliation ou d'arbitrage dans les différends du travail.

- Enfin, la recommandation fournit des orientations sur la nature et le détail des informations qui devraient être incluses dans les rapports annuels sur les activités des services d'inspection.

### RECOMMANDATION N° 82

#### sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947

- La convention n° 81 autorise l'exemption, par la législation nationale, des entreprises minières et de transport de l'application de son champ d'application. La recommandation n° 82 quant à elle invite les Etats membres à soumettre, aussitôt que les conditions nationales le permettront, ces catégories d'entreprises à des services d'inspection du travail appropriés en vue d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions du travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession.

### Convention n° 129

#### sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

- ★ Tout Etat partie à la convention doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture qui s'appliquera aux entreprises agricoles dans lesquelles sont occupés des travailleurs salariés ou des apprentis, quels que soient leur mode de rémunération et le type, la forme ou la durée de leur contrat.

**Entreprises agricoles:** entreprises ou parties d'entreprises ayant pour objet la culture, l'élevage, la sylviculture, l'horticulture, la transformation primaire des produits agricoles par l'exploitant ou toutes autres formes d'activité agricole.

- ★ Outre les fonctions principales du système d'inspection telles que définies par la convention n° 81, la convention n° 129 prévoit que le contrôle de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de vie des travailleurs et de leur famille peut également être confié aux inspecteurs du travail.

- ★ Elle prévoit également l'obligation, dans les cas et dans les conditions prévues par la législation nationale, d'associer les inspecteurs du travail dans l'agriculture au contrôle préventif en matière de santé et de sécurité dans les entreprises agricoles. Il est également recommandé que les inspecteurs du travail puissent être associés aux enquêtes portant sur les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles les plus graves.
- ★ L'extension du système d'inspection du travail dans l'agriculture à des catégories de personnes travaillant dans des entreprises agricoles (fermiers, métayers, membres d'une coopérative, membres de la famille de l'exploitant) est suggérée.
- ★ Le fonctionnement du système d'inspection du travail dans l'agriculture s'articule autour d'un organe central qui peut être:
  - ➔ soit l'organe unique d'inspection compétent pour toutes les autres branches de l'activité économique;
  - ➔ soit un organe unique d'inspection du travail comportant une spécialisation fonctionnelle ou institutionnelle;
  - ➔ soit une structure spécialisée placée sous la surveillance d'un organe central doté des mêmes prérogatives que l'autorité centrale d'inspection définie par la convention n° 81.
- ★ En outre, certaines fonctions d'inspection peuvent, à titre auxiliaire, et dans le respect des principes de la convention, être confiées à ou être exercé en association avec des services gouvernementaux appropriés, au niveau régional ou local.
- ★ La convention prévoit également la possibilité d'inclure dans ce système d'inspection du travail, aux côtés des fonctionnaires publics, des agents ou représentants des organisations professionnelles bénéficiant de garanties de stabilité dans leurs fonctions et d'indépendance. Par ailleurs, des mesures doivent être prises pour assurer, au besoin, la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés.
- ★ Outre la formation adéquate qui devrait être dispensée aux inspecteurs du travail lors de leur recrutement, la convention prescrit également des mesures pour leur perfectionnement en cours d'emploi.
- ★ Enfin, les prérogatives et obligations attachées à la fonction d'inspecteur du travail sont régies par des dispositions similaires à celles de la convention n° 81.

**sur l'inspection du travail (agriculture), 1969**

- La recommandation préconise l'extension de la compétence de l'inspection du travail dans l'agriculture, de manière à y inclure la collaboration avec les services techniques compétents en vue d'aider le producteur agricole, quel que soit son statut, à améliorer son exploitation et à élever le niveau des conditions de vie et de travail des personnes qui y sont occupées.
- Il est recommandé que l'inspection du travail dans l'agriculture soit associée à l'application des dispositions légales portant sur des questions telles que:
  - la formation professionnelle des travailleurs;
  - les services sociaux dans l'agriculture;
  - les coopératives;
  - l'obligation scolaire.
- Des orientations sont également données sur l'action éducative suivie à destination des intéressés, en vue d'une stricte observation des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité des personnes occupées dans les entreprises agricoles.

## 2. Administration du travail



### Convention n° 150

#### sur l'administration du travail, 1978

**Administration du travail:** activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail.

**Système d'administration du travail:** ensemble des organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail ainsi que des structures institutionnelles établies en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.

- ★ Tout Etat partie à la convention doit organiser un système d'administration du travail efficace, dont les tâches et les responsabilités soient convenablement coordonnées.
- ★ Il doit assurer, dans le cadre du système d'administration du travail, des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- ★ Il peut déléguer ou confier, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, certaines activités d'administration du travail à des organisations non gouvernementales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs ou, le cas échéant, à des représentants d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Il peut également considérer certaines activités, relevant de sa politique nationale du travail, comme faisant partie des questions qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationales, sont réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Les fonctions principales des organes compétents au sein du système d'administration du travail sont les suivantes:
  - ➔ participer à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale du travail et de l'emploi;
  - ➔ étudier la situation des personnes qui ont un emploi, des personnes qui sont sans emploi ou sous-employées, au vu de la

législation et de la pratique nationales pertinentes, appeler l'attention sur les insuffisances et les abus constatés dans ce domaine et soumettre des propositions sur les moyens d'y remédier;

- ➔ offrir leurs services aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations en vue de favoriser des consultations et une coopération effectives entre les autorités et organismes publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'entre ces organisations;
- ➔ répondre aux demandes d'avis techniques des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs organisations respectives.
- ★ Si les conditions nationales l'exigent, tout Etat partie à la convention devra encourager l'extension des fonctions du système d'administration du travail pour y inclure des activités concernant les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés.
- ★ Le personnel affecté au système d'administration du travail devra être composé de personnes convenablement qualifiées pour exercer les fonctions qui leur sont assignées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions et indépendantes de toute influence extérieure indue.
- ★ Il doit bénéficier du statut, des moyens matériels et des ressources financières nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

### RECOMMANDATION N° 158

#### sur l'administration du travail, 1978

- La recommandation souligne que le système d'administration du travail devrait comprendre des services d'inspection du travail ainsi qu'un service public et gratuit de l'emploi.
- Par ailleurs, elle contient des précisions relatives aux différentes fonctions du système national d'administration du travail. Les organes compétents au sein de ce système devraient:
  - ➔ participer à la préparation, à l'adoption, à l'application et au réexamen des normes du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs;
  - ➔ participer à la détermination et à l'application des mesures qui peuvent être nécessaires pour assurer aux employeurs et aux travailleurs le libre exercice du droit syndical;

- être responsables de la préparation, de l'administration, de la coordination, du contrôle et de l'évaluation de la politique nationale de l'emploi, ou participer à l'exercice de ces fonctions.
- Ils devraient également promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire. En cas de conflit collectif, ils devraient être en mesure de fournir des moyens de conciliation et de médiation adaptés aux conditions nationales.
- Des mesures devraient être prises pour que le système d'administration du travail soit représenté de manière appropriée dans les organismes où s'effectuent notamment la préparation et la prise des décisions et où les mesures d'application dans le domaine de la politique économique et sociale sont élaborées.
- Des mesures appropriées devraient être prises pour que le système d'administration du travail soit doté des ressources financières nécessaires et d'un effectif suffisant de personnel convenablement qualifié pour promouvoir son efficacité.
- Le système d'administration du travail devrait normalement comprendre une unité administrative spécialisée pour chacune des grandes fonctions techniques que la législation nationale confie à l'administration du travail.



## Convention n° 160

### sur les statistiques du travail, 1985

- ★ Tout Etat partie à la convention s'engage à recueillir, compiler, publier régulièrement et, dès que cela est réalisable, communiquer au BIT des statistiques de base du travail qui devront progressivement s'étendre aux domaines suivants:
  - ➔ la population active, l'emploi, le chômage et, si possible, le sous-emploi visible;
  - ➔ la structure et la répartition de la population active;
  - ➔ les gains moyens, la durée moyenne du travail;
  - ➔ la structure et la répartition des salaires;
  - ➔ le coût de la main-d'œuvre;
  - ➔ les indices des prix à la consommation;
  - ➔ les dépenses et, si possible, les revenus des ménages;
  - ➔ les lésions professionnelles et, si possible, les maladies professionnelles;



- ➔ les conflits du travail.
- ★ Lors de l'élaboration ou de la révision des concepts, des définitions et de la méthodologie utilisés à cette fin, les Etats parties doivent:
  - ➔ prendre en considération les normes et les directives les plus récentes établies sous les auspices de l'Organisation internationale du Travail;
  - ➔ consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit accepter les obligations spécifiques relatives à un ou plusieurs articles de la partie II de la convention. Celle-ci prévoit que certaines statistiques doivent être compilées, selon le cas, pour toutes les catégories importantes de salariés et toutes les branches d'activité économique importantes, pour des professions ou des groupes de professions importants dans des branches d'activité économique importantes, pour des groupes de population significatifs ou pour l'ensemble du pays.

### RECOMMANDATION N° 170

#### sur les statistiques du travail, 1985

- La recommandation contient des précisions sur la fréquence et la ventilation des statistiques dans différents domaines. Elle prévoit également que tout Etat devrait progressivement développer l'infrastructure statistique nationale appropriée aux fins de la collecte et de la compilation des statistiques du travail.





## Convention prioritaire sur les consultations tripartites (et recommandation liée)

### Convention n° 144



#### sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

- ★ Tout Etat partie à la convention s'engage à mettre en oeuvre des procédures assurant des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, au sujet des activités suivantes de l'OIT:
  - ➔ les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par elle;
  - ➔ la soumission des conventions et recommandations aux autorités compétentes en vertu de l'article 19 de la Constitution;
  - ➔ le réexamen des conventions non ratifiées et des recommandations;
  - ➔ les rapports sur l'application des conventions ratifiées;
  - ➔ les propositions de dénonciation des conventions ratifiées.
- ★ Ces consultations doivent avoir lieu à des intervalles fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.
- ★ Les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives.
- ★ L'autorité nationale compétente:
  - ➔ est responsable du support administratif des procédures visées par la convention;
  - ➔ doit prendre des arrangements appropriés avec les organisations représentatives pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures;

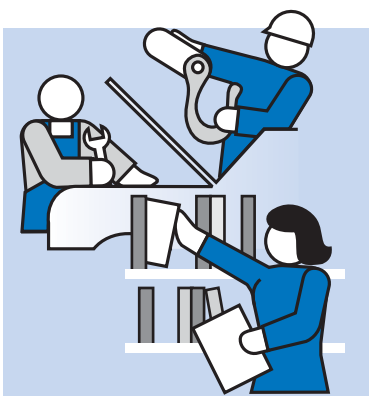
- ➔ doit produire un rapport annuel sur le fonctionnement de celles-ci, lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives.



### RECOMMANDATION N° 152

#### sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

- Les employeurs et les travailleurs devraient être représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme de consultation.
- La recommandation énumère différents moyens par lesquels les consultations tripartites peuvent se tenir, par exemple:
  - ➔ une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'OIT;
  - ➔ un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
  - ➔ plusieurs organismes dotés chacun d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées;
  - ➔ des communications écrites, lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par les participants aux procédures consultatives.
- Tout Etat devrait mettre en œuvre des procédures assurant des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur la préparation et la mise en œuvre des mesures prises pour donner effet aux conventions et recommandations de l'OIT et, en particulier, aux conventions ratifiées.
- L'autorité nationale compétente devrait décider, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, dans quelle mesure ces procédures peuvent être utilisées pour d'autres questions d'intérêt commun, telles que:
  - ➔ la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités de coopération technique de l'OIT;
  - ➔ les mesures à prendre à l'égard des résolutions et conclusions adoptées par la Conférence, les conférences régionales ou d'autres réunions convoquées par l'OIT;
  - ➔ les mesures à prendre pour mieux faire connaître les activités de l'OIT.



## 1. Convention prioritaire sur la politique de l'emploi (et recommandations liées)

### Convention n° 122



#### sur la politique de l'emploi, 1964

- ★ La convention n° 122 vise à assurer une expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi.
- ★ Afin de réaliser cet objectif, tout Etat partie à la convention doit formuler et appliquer une politique visant à :
  - ➔ stimuler la croissance et le développement économiques;
  - ➔ élever les niveaux de vie;
  - ➔ répondre aux besoins de main-d'œuvre et résoudre le problème du chômage et du sous-emploi.
- ★ Cette politique devra tendre à garantir :
  - ➔ qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;
  - ➔ que ce travail sera aussi productif que possible;
  - ➔ le libre choix de l'emploi et la possibilité pour chaque travailleur d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications et ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.
- ★ Elle devra tenir compte :
  - ➔ du stade et du niveau de développement économique du pays considéré;
  - ➔ des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux.
- ★ Tout Etat partie à la convention devra déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs

énoncés ci-dessus; il devra également prendre les dispositions requises pour l'application de ces mesures.

- ★ Les représentants des milieux intéressés, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, notamment afin qu'ils collaborent entièrement à leur élaboration.



### RECOMMANDATION N° 122

#### sur la politique de l'emploi, 1964

- La recommandation précise les objectifs et principes généraux d'une politique de l'emploi, ainsi que les mesures à prendre dans le cadre d'une telle politique.
- Elle traite des problèmes de l'emploi liés au sous-développement et prévoit les mesures que devraient prendre les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que leurs organisations, en vue de favoriser l'établissement et le maintien du plein emploi, productif et librement choisi.
- Elle préconise également la participation des Etats à une action internationale visant à faciliter la réalisation des objectifs de la politique de l'emploi.
- Enfin, l'annexe à la recommandation contient des suggestions détaillées concernant les méthodes d'application de cette politique.



### RECOMMANDATION N° 169

#### concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

- La promotion du plein emploi productif et librement choisi devrait constituer la priorité des politiques économiques et sociales des Etats et la pleine reconnaissance par les Etats du droit au travail devrait être liée à la mise en oeuvre des politiques adoptées à cette fin.
- Les Etats devraient prendre des mesures pour:
  - ➔ combattre efficacement l'emploi illégal et pour assurer un transfert progressif des travailleurs du secteur informel au secteur formel;
  - ➔ inciter les entreprises multinationales à promouvoir les politiques de l'emploi énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les multinationales et la politique sociale, 1977, à éviter les effets

négatifs de leurs investissements sur l'emploi et à en stimuler les effets positifs;

- ➔ répondre aux besoins des catégories de personnes ayant fréquemment des difficultés à trouver un emploi durable (certaines femmes, certains jeunes travailleurs, personnes handicapées, travailleurs âgés, chômeurs de longue durée et travailleurs migrants en situation régulière).
- Les politiques technologiques des Etats membres devraient, compte tenu du niveau de développement économique, contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la réduction du temps de travail et comprendre des mesures pour prévenir la diminution des emplois.
- Les Etats devraient également reconnaître l'importance d'un développement régional équilibré comme moyen notamment de corriger l'inégale répartition de la croissance et de l'emploi entre régions et zones d'un même pays.
- Ils pourraient mettre en oeuvre des programmes d'investissement public et de travaux publics afin notamment de créer et maintenir des emplois, de réduire la pauvreté et de mieux satisfaire les besoins essentiels dans les zones où sévissent le chômage et le sous-emploi.
- Parmi les mesures liées à la coopération économique internationale, les Etats devraient coopérer au sein des organismes internationaux qui ont pour mission de faciliter le développement mutuellement profitable du commerce international, de l'assistance technique et des investissements.
- Un de leurs objectifs devrait être de reconnaître que l'interdépendance des Etats résultant de l'intégration croissante de l'économie mondiale devrait aider à créer un climat dans lequel les Etats puissent définir des politiques conjointes visant notamment à promouvoir une plus juste répartition internationale du revenu et de la richesse.
- D'autres mesures comprennent par exemple le transfert de technologies et la réduction du fardeau de la dette des pays en développement.
- Les Etats concernés par des flux migratoires importants devraient, en tenant compte des conventions et recommandations de l'OIT sur les travailleurs migrants, adopter des politiques visant à:
  - ➔ créer davantage de possibilités d'emploi et de meilleures conditions de travail dans les pays d'émigration afin de réduire le besoin d'émigrer pour trouver un emploi;
  - ➔ faire en sorte que les migrations internationales s'effectuent dans des conditions visant à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

## 2. Promotion de l'emploi



### RECOMMANDATION N° 189

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

- Les Etats devraient définir les petites et moyennes entreprises selon des critères appropriés à la situation nationale, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- Ils devraient prendre des mesures appropriées en vue de reconnaître et de promouvoir le rôle fondamental des petites et moyennes entreprises en ce qui concerne notamment:
  - la promotion du plein emploi, productif et librement choisi;
  - l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse, conduisant à un emploi productif et durable;
  - la formation et la mise en valeur des ressources humaines;
  - l'accès à des conditions et à une qualité du travail améliorées susceptibles de contribuer à une meilleure qualité de vie et de permettre à un grand nombre de personnes d'accéder à une protection sociale;
  - la promotion de bonnes relations entre employeurs et travailleurs.
- A cette fin, les Etats devraient adopter des mesures destinées à sauvegarder les intérêts des travailleurs de ces entreprises en leur offrant la protection de base découlant d'autres instruments pertinents.
- Ils devraient également adopter des politiques visant à promouvoir des petites et moyennes entreprises efficaces et compétitives capables d'offrir des possibilités d'emplois productifs et durables dans des conditions socialement adéquates. Ces politiques devraient notamment viser à établir des conditions garantissant l'application sans discrimination de la législation du travail.
- A cette fin, les Etats devraient revoir la législation sociale et du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour déterminer:
  - si elle répond aux besoins des petites et moyennes entreprises tout en garantissant à leurs travailleurs une protection et des conditions de travail adéquates;
  - si des mesures additionnelles relatives à la protection sociale, telles que des régimes volontaires, des initiatives de type coopératif ou autres sont nécessaires;



- si une telle protection sociale s'étend aux travailleurs des petites et moyennes entreprises et s'il existe des dispositions adéquates en vue d'assurer le respect de la législation sur la sécurité sociale.
- En période de difficultés économiques, les gouvernements devraient chercher à fournir une assistance solide et efficace aux petites et moyennes entreprises et à leurs travailleurs.
- En élaborant leurs politiques, les Etats:
  - pourraient consulter, outre les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'autres parties intéressées et compétentes selon ce qui leur paraîtra approprié;
  - devraient tenir compte des autres politiques ayant trait notamment aux questions budgétaires et monétaires, au commerce et à l'industrie, à l'emploi, au travail, à la protection sociale, à l'égalité entre les sexes, à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'au renforcement des capacités par l'éducation et la formation;
  - devraient établir des mécanismes pour passer en revue, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ces politiques et les mettre à jour.
- Les Etats devraient adopter des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour créer et développer une culture d'entreprise qui favorise les initiatives, la création d'entreprises, la productivité, la sensibilisation à l'environnement, la qualité, de bonnes relations professionnelles, ainsi que des pratiques sociales adéquates et équitables.
- En vue de renforcer la croissance des petites et moyennes entreprises, leur potentiel de création d'emplois et leur compétitivité, il faudrait envisager de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs travailleurs des services d'appui direct et indirect accessibles.
- Les organisations d'employeurs ou de travailleurs devraient envisager de contribuer au développement des petites et moyennes entreprises, par exemple en participant au suivi et à l'analyse des questions en matière sociale et du marché du travail concernant les petites et moyennes entreprises, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi, de protection sociale et de formation professionnelle, et en promouvant des mesures correctives, s'il y a lieu.
- Les petites et moyennes entreprises et leurs travailleurs devraient être encouragés à être représentés de manière adéquate, dans le plein respect de la liberté syndicale. A cet égard, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient envisager d'élargir leur composition de manière à inclure les petites et moyennes entreprises.
- Une coopération internationale appropriée devrait être encouragée, en ce qui concerne notamment l'échange d'informations sur les meilleures

pratiques en termes de politiques et programmes pour créer des emplois et améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises, ainsi que des recherches sur des facteurs clés de succès pour promouvoir des petites et moyennes entreprises qui soient à la fois efficaces et capables de créer des emplois fournissant de bonnes conditions de travail et une protection sociale adéquate.



### RECOMMANDATION N° 193

#### sur la promotion des coopératives, 2002

**Coopérative:** association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement.

- La recommandation s'applique à toutes les catégories et formes de coopératives.
- La promotion et le renforcement de l'identité des coopératives devraient être encouragés sur la base:
  - des valeurs coopératives (notamment la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur la transparence et la responsabilité sociale);
  - des principes coopératifs (notamment l'adhésion volontaire et ouverte à tous, la participation démocratique des membres, l'autonomie et l'indépendance et l'engagement envers la collectivité).
- Des mesures devraient être adoptées pour promouvoir le potentiel des coopératives dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement.
- Les gouvernements devraient mettre en place une politique et un cadre juridique favorables, conformes à la nature et à la fonction des coopératives et fondés sur les valeurs et principes coopératifs.

- La promotion de coopératives fondées sur les valeurs et principes coopératifs devrait être considérée comme l'un des piliers du développement économique et social national et international.
- Les coopératives devraient bénéficier de conditions conformes à la législation et à la pratique nationales, qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres formes d'entreprise et d'organisation sociale.
- Tout Etat devrait adopter une législation et des règlements spécifiques sur les coopératives, fondés sur les valeurs et principes coopératifs, et les réviser lorsqu'il y a lieu. Les organisations coopératives, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, devraient être consultées sur l'élaboration et la révision de la législation, des politiques et des règlements applicables aux coopératives.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient rechercher, en accord avec les organisations coopératives, des moyens de promotion de celles-ci, compte tenu de leur importance pour le développement durable.
- La coopération internationale devrait être facilitée par le biais de:
  - l'échange d'informations sur les politiques et programmes qui se sont révélés efficaces pour créer des emplois et générer des revenus pour les adhérents des coopératives;
  - l'encouragement et la promotion des relations entre les institutions et organismes nationaux et internationaux impliqués dans le développement des coopératives;
  - l'accès des coopératives aux données nationales et internationales telles que l'information sur les marchés, la législation, les méthodes et techniques de formation, la technologie et les normes de produits;
  - l'élaboration, lorsque cela est possible et justifié, et en consultation avec les coopératives et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, de directives et de législations régionales et internationales communes favorables aux coopératives.



## Convention n° 181

### sur les agences d'emploi privées, 1997

**Agence d'emploi privée:** toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme « l'entreprise utilisatrice »), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives (par exemple la fourniture d'informations), sans viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

- ★ La convention n° 181 repose tout à la fois sur la reconnaissance du rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du monde du travail, et sur la nécessité de protéger les travailleurs contre les risques d'abus.
- ★ Tout Etat partie à la convention doit déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités.
- ★ Il doit:
  - ➔ veiller à ce que les agences d'emploi privées n'exercent pas de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ni toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, comme l'âge ou le handicap;
  - ➔ prendre toutes les mesures nécessaires, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate et pour empêcher que des abus soient commis à leur encontre;
  - ➔ prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées;

- ➔ veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.
- ★ Les agences d'emploi privées:
  - ➔ doivent respecter la vie privée des travailleurs dans le cadre du traitement des données personnelles les concernant;
  - ➔ ne doivent mettre à la charge des travailleurs ni honoraires ni frais, sous quelque forme que ce soit, sous réserve de certaines dérogations permises par la convention.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne, en matière de:
  - ➔ liberté syndicale;
  - ➔ négociation collective;
  - ➔ salaires minima;
  - ➔ horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
  - ➔ prestations de sécurité sociale;
  - ➔ accès à la formation;
  - ➔ sécurité et santé au travail;
  - ➔ réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
  - ➔ indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
  - ➔ protection et prestations de maternité et parentales.

### RECOMMANDATION N° 188

#### sur les agences d'emploi privées, 1997

- Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, à l'élaboration et à l'application des dispositions visant à donner effet à la convention n° 181.

- Les Etats devraient:
  - adopter les mesures appropriées pour prévenir et éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées;
  - réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces et les annonces mensongères;
  - interdire aux agences d'emploi privées de publier des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct, ou indirect, une discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.
- Les agences d'emploi privées:
  - ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève;
  - ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois comportant des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitement discriminatoire;
  - ont un devoir d'information à l'égard des travailleurs migrants en ce qui concerne la nature de l'emploi offert et les conditions d'emploi applicables;
  - devraient assurer la protection des données personnelles des travailleurs;
  - devraient promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.
- Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne devraient avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Ils devraient au minimum être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.
- Ces agences ne devraient pas empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition ni limiter la mobilité professionnelle du salarié, compte dûment tenu des droits et obligations prévus par la législation nationale en ce qui concerne la cessation des contrats de travail.
- La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en oeuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée.

## Convention n° 159



### sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

- ★ La convention n° 159 fait suite à l'adoption, au sein des Nations unies, du Programme Mondial d'Action concernant les personnes handicapées, dont les objectifs étaient l'égalité et la pleine participation des personnes handicapées à la vie sociale et au développement. Elle a pour objectif d'assurer aux personnes handicapées l'exercice d'un emploi convenable et l'insertion sociale.

**Personne handicapée:** toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu.

- ★ Le but de la réadaptation professionnelle est de permettre aux personnes handicapées d'obtenir et de conserver un emploi convenable, de progresser professionnellement et, donc, de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans la société.
- ★ Tout Etat est tenu de formuler, de mettre en oeuvre et de revoir périodiquement une politique nationale concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, conformément aux conditions et à la pratique nationales et en fonction de ses possibilités.
- ★ Cette politique devra avoir pour but:
  - ➔ de garantir que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées seront accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées;
  - ➔ de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché libre du travail.
- ★ Elle devra se fonder sur les principes suivants:
  - ➔ l'égalité de chances entre les travailleurs handicapés et les travailleurs en général (les mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires à l'égard de ces derniers);
  - ➔ l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs handicapés des deux sexes.

- ★ Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, ainsi que les organisations représentatives des personnes handicapées doivent être consultées sur la mise en oeuvre de cette politique.
- ★ Les autorités compétentes doivent mettre en place et évaluer des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de placement et d'emploi pour les personnes handicapées; les services existants pour les travailleurs en général devront, dans tous les cas où cela est possible et approprié, être utilisés avec les adaptations nécessaires.
- ★ Les Etats parties à la convention doivent prendre des mesures pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées.
- ★ Ils sont en outre tenus de garantir que soient formés et mis à la disposition des intéressés des conseillers en matière de réadaptation ainsi que tout autre personnel qualifié approprié.



#### RECOMMANDATION N° 168

##### sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

- Dans le cadre des services tendant à assurer la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, il faudrait, autant que possible, tirer parti – avec d'éventuelles adaptations - des services existants destinés aux travailleurs en général.
- Pour promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées, des mesures qui respectent les normes d'emploi et de salaire applicables aux travailleurs en général devraient être prises.
- Les services de réadaptation professionnelle dans les zones urbaines aussi bien que rurales et dans les collectivités isolées devraient être organisés et conduits avec la plus grande participation possible de la collectivité, notamment avec celle des représentants des organisations d'employeurs, de travailleurs et de personnes handicapées. Les personnes handicapées vivant dans les régions rurales et dans les collectivités isolées devraient pouvoir recevoir des services de réadaptation professionnelle de même niveau et dans les mêmes conditions que dans les régions urbaines.



- La formation, les qualifications et la rémunération du personnel chargé de la réadaptation et la formation professionnelles des personnes handicapées devraient être comparables à celles des personnes exerçant des responsabilités similaires dans le domaine de la formation professionnelle générale. Ces personnes devraient en outre disposer de connaissances spécifiques.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures en vue de contribuer au développement des services de réadaptation professionnelle, y compris en adoptant une politique qui favorise la formation et l'occupation dans des emplois convenables des personnes handicapées, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Des mesures devraient également être prises pour encourager la contribution des personnes handicapées et de leurs organisations au développement de ces services.
- Les régimes de sécurité sociale devraient soit assurer, soit contribuer à la mise en place de programmes de formation, de placement et d'emploi et des services de réadaptation professionnelle destinés aux personnes handicapées. Ils devraient également prévoir des incitations pour encourager les personnes handicapées à chercher un emploi, ainsi que des mesures facilitant le passage graduel vers le marché libre de l'emploi.
- Des mesures devraient être prises pour assurer, dans la mesure du possible, la coordination des politiques et programmes concernant la réadaptation professionnelle avec les politiques et les programmes de développement social et économique.

### RECOMMANDATION N° 99

#### sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955

**Adaptation et réadaptation professionnelles:** phase du processus continu et coordonné d'adaptation et de réadaptation qui comporte la mise à la disposition des invalides des moyens propres à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi convenable, et comprenant notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif.

- La recommandation n° 99 est fondée sur l'idée selon laquelle l'adaptation et la réadaptation des personnes invalides sont essentielles pour leur permettre de recouvrer au maximum leurs capacités physiques et mentales et pour les rétablir dans le rôle social, professionnel et économique qu'elles peuvent jouer.

- Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles destinés aux enfants et adolescents invalides d'âge scolaire devraient être organisés et développés, en étroite coopération entre les autorités chargées de l'enseignement et celles chargées de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.
- L'instruction, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des enfants et adolescents invalides devraient être assurés dans le cadre général des services destinés aux enfants et adolescents valides, et devraient s'effectuer, chaque fois qu'il est possible et opportun, aux mêmes conditions que celles dont bénéficient ces derniers et en leur compagnie. Des dispositions spéciales devraient être prises en faveur des enfants et adolescents invalides qui ne sont pas à même, en raison de leur invalidité, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les enfants et adolescents valides et en leur compagnie, des facilités prévues pour ces derniers.
- Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être adaptés aux conditions particulières à chaque pays et être développés progressivement. Ce développement progressif devrait avoir pour objectifs principaux de démontrer et de développer les qualités professionnelles des invalides, de leur fournir, dans toute la mesure où les circonstances le permettent, des possibilités d'emploi convenables et d'éliminer, en matière de formation professionnelle ou d'emploi, toute discrimination qui serait fondée sur l'invalidité.
- Des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être mis à la disposition de tout invalide, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité et quel que soit son âge, à condition qu'il puisse être préparé à exercer un emploi convenable et qu'il puisse raisonnablement espérer obtenir et conserver un tel emploi.
- Toutes les mesures nécessaires et possibles devraient être prises en vue de la création ou du développement de services spécialisés d'orientation professionnelle au bénéfice des invalides qui en ont besoin.
- Les invalides devraient, dans toute la mesure du possible, recevoir une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux. Cette formation professionnelle devrait, autant que possible, permettre aux intéressés d'exercer une activité économique dans laquelle ils peuvent utiliser leurs connaissances, compte tenu des perspectives d'emploi.
- Les employeurs devraient être encouragés à assumer la formation professionnelle des invalides, y compris par une assistance financière, technique, médicale ou professionnelle.
- Les Etats devraient prendre des mesures pour assurer un placement satisfaisant des invalides.

- La recommandation préconise le respect de certaines règles concernant l'organisation administrative des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles. Elle prévoit également que la collaboration la plus étroite devrait exister entre les institutions chargées du traitement médical des invalides et celles qui sont chargées de leur adaptation et de leur réadaptation professionnelles et que leurs activités devraient être coordonnées au maximum. Par ailleurs, elle énumère les mesures propres à favoriser l'utilisation de ces services par les invalides, notamment la diffusion d'informations et l'octroi d'une aide financière.
- Les invalides ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur invalidité en matière de salaires et d'autres conditions de travail, si leur travail est de valeur égale à celui des travailleurs valides.
- Des mesures devraient être prises, en étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'accroître au maximum les possibilités d'emploi des invalides et en vue de leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi.
- Les autorités compétentes devraient également prendre des mesures, en collaboration, s'il y a lieu, avec les organisations privées intéressées, en vue de créer et de développer des facilités de formation et d'emploi protégé pour les invalides qui ne pourraient être mis en mesure d'affronter les conditions normales de concurrence sur le marché de l'emploi.

### RECOMMANDATION N° 198

#### sur la relation de travail, 2006

La recommandation propose aux États des orientations pour établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites.

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

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

La nature et la portée de la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail devraient être précisées par la législation ou

la pratique nationales, ou les deux, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes, et de manière claire et appropriée.

La politique nationale devrait:

- être formulée et appliquée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- au moins comporter des mesures tendant à:
  - fournir des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants;
  - combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel;
  - assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit, et établissant qui est responsable de la protection qu'elles prévoient;
  - prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail;
  - assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail; et
  - prévoir une formation appropriée et adéquate en matière de normes internationales du travail pertinentes, de droit comparé et de jurisprudence à l'intention de la magistrature, des arbitres, des médiateurs, des inspecteurs du travail et autres personnes chargées du règlement des conflits et de l'application de la législation et des normes du travail nationales.

Cette politique nationale devrait veiller en particulier:

- à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés;
- à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail; les États devraient se doter de politiques claires en matière d'égalité

entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national.

Dans le contexte des mouvements transnationaux de travailleurs:

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

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

## II. DÉTERMINATION DE L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE TRAVAIL

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

Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les États devraient:

- promouvoir des méthodes claires pour orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une telle relation;
- dans le cadre de leur politique, envisager la possibilité:
  - d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail;
  - d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents; et
  - de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants;

- préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance;
- envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail, liés à la forme d'exécution du travail et à la rémunération du travailleur.

#### Exemples d'indices

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

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

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

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

Les États devraient élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail.

Les États devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national.

### III. SUIVI ET MISE EN ŒUVRE

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

Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans ce mécanisme et être consultées aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.

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

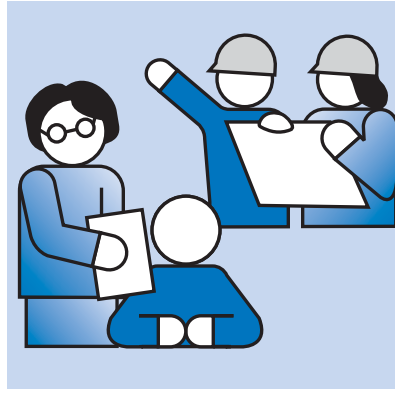
De même, ils devraient mettre en place des *mécanismes nationaux spécifiques* pour garantir que les relations de travail puissent être identifiées efficacement dans le cadre des prestations de services transnationales, et établir un contact et un échange d'informations systématiques à ce sujet avec d'autres États.

### IV. PARAGRAPHE FINAL

La recommandation *ne porte pas révision* de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997; elle *ne saurait non plus porter révision* de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.







## Convention n° 142



### sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit adopter et développer des politiques et programmes d'orientation et de formation professionnelles en établissant une relation étroite entre, d'une part, l'orientation et la formation professionnelles et, d'autre part, l'emploi, en particulier grâce aux services publics de l'emploi.
- ★ Ces politiques et programmes doivent:
  - ➔ tenir compte des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi, du niveau de développement du pays, ainsi que de ses autres objectifs économiques, sociaux et culturels;
  - ➔ être appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales;
  - ➔ aider toutes personnes, sans discrimination, à développer et utiliser leurs aptitudes professionnelles conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société;
  - ➔ être élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, avec d'autres organismes intéressés.
- ★ A cette fin, tout Etat partie à la convention doit:
  - ➔ élaborer et perfectionner des systèmes d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle;
  - ➔ étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et d'information sur l'emploi, y compris des programmes appropriés aux personnes handicapées;
  - ➔ progressivement étendre, adapter et harmoniser ses systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.



## RECOMMANDATION N° 195

### sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

- La recommandation donne des indications pour permettre aux Membres, sur la base du dialogue social, de formuler, appliquer et réexaminer des politiques de développement national des ressources humaines, d'éducation, de formation initiale et tout au long de la vie qui soient compatibles avec leurs politiques économiques, fiscales et sociales.

**Apprentissage tout au long de la vie** englobe toutes les activités entreprises au fil de la vie pour le développement des compétences et qualifications ;

**Compétences** couvre les connaissances, aptitudes et savoir-faire appliqués et maîtrisés dans un contexte précis ;

**Qualifications** signifie une reconnaissance officielle des aptitudes professionnelles ou techniques d'un travailleur, accordée au(x) niveau(x) international, national et/ou sectoriel(s) ;

**Employabilité** se réfère à des compétences et qualifications transférables qui permettent à une personne de tirer un meilleur parti des possibilités d'apprentissage et de formation disponibles afin de s'assurer et de conserver un travail décent, de progresser à l'intérieur de l'entreprise et d'un emploi à l'autre et de faire face à l'évolution de la technologie et des conditions du marché.

- Les Membres devront repérer les politiques de développement des ressources humaines qui :
  - font partie d'un ensemble de train de mesures conçu pour créer des emplois décents, de même que pour parvenir à un développement économique et social durable ;
  - accordent une importance égale aux objectifs économiques et sociaux et insistent sur un développement économique durable dans le cadre de la mondialisation de l'économie ;
  - soulignent l'importance de, entre autres, l'innovation, la compétitivité et la rentabilité ;
  - relèvent le défi de transformer des activités du secteur non structuré en travail décent totalement intégré dans les grands courants de la vie économique ;
  - favorisent et soutiennent l'investissement public et privé dans les infrastructures requises pour pouvoir utiliser les technologies de

l'information et de la communication dans l'éducation et la formation ; et

- réduisent les inégalités dans la participation à l'éducation et la formation.
- Les Membres devront reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et que la réalisation d'une formation tout au long de la vie devrait être basée sur l'engagement explicite de la part : des gouvernements, en investissant et en créant les conditions d'une meilleure éducation et d'une meilleure formation à tous les niveaux ; des entreprises, en formant leurs employés ; et des personnes, en développant leurs compétences et leur carrière.
- La recommandation énumère ensuite une série de mesures et de questions qu'il conviendra de prendre en considération pour la mise au point d'une stratégie nationale, qui couvrent les domaines suivants :
  - la mise au point et la mise en oeuvre de politiques d'éducation et de formation ;
  - l'éducation et la formation avant emploi ;
  - le développement des compétences ;
  - la formation pour un travail décent et l'intégration sociale ;
  - le cadre de reconnaissance et de certification des compétences ;
  - les formateurs ;
  - l'orientation de carrière et l'aide à la formation ;
  - la recherche dans le développement des ressources humaines, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ;  
et
  - la coopération technique et internationale.

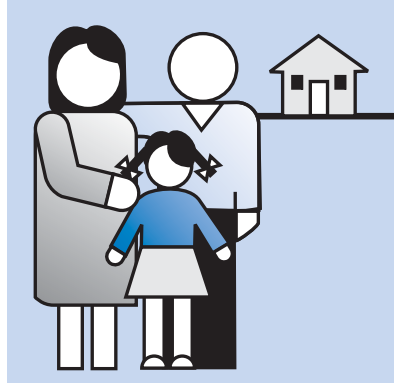


## Convention n° 140

### sur le congé-éducation payé, 1974

**Congé-éducation payé:** congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

- ★ L'objectif de la convention n° 140 est la promotion de l'éducation et de la formation permanentes des travailleurs.
  - ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit formuler et appliquer une politique visant à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé pour l'une des finalités suivantes:
    - ➔ la formation à tous les niveaux;
    - ➔ l'éducation générale, sociale ou civique;
    - ➔ l'éducation syndicale.
- Toutefois, les conditions fixées pour l'octroi d'un tel congé peuvent être différentes pour chacune de ces finalités.
- ★ Cette politique doit:
    - ➔ tenir compte du stade de développement et des besoins du pays;
    - ➔ être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, l'éducation, la formation et la durée du travail;
    - ➔ être élaborée et appliquée en association avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions chargées de la formation.
  - ★ Le congé ne doit pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale ou origine sociale.
  - ★ La période de congé-éducation payé doit être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et autres droits découlant de la relation de travail.



## Convention n° 117

### sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

- ★ La convention n° 117 révisé la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, principalement en vue de permettre aux Etats indépendants de continuer à l'appliquer et de la ratifier.
- ★ Elle dispose que toute politique doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement de la population. En outre, dans la définition de toutes politiques de portée générale, il convient de tenir compte de leurs répercussions sur le bien-être de la population.

#### Amélioration des niveaux de vie

- ★ L'amélioration des niveaux de vie doit être l'objectif principal des plans de développement économique.
- ★ Dans cette perspective, il faut notamment harmoniser le développement économique et une saine évolution des communautés intéressées en évitant, en particulier, la dislocation de la vie familiale et des cellules sociales traditionnelles.
- ★ La convention énumère également des mesures à prendre pour améliorer le niveau de vie des producteurs agricoles.
- ★ Enfin, des mesures doivent être prises pour assurer aux producteurs indépendants et aux salariés un niveau de vie minimum tenant compte de leurs besoins familiaux essentiels, y compris l'alimentation, le logement, l'habillement, les soins médicaux et l'éducation.

#### Travailleurs migrants

- ★ Les conditions d'emploi des travailleurs migrants doivent tenir compte de leurs besoins familiaux normaux.

- ★ Le transfert partiel des salaires et de l'épargne des travailleurs de la région où ils sont employés à la région d'où ils proviennent doit être favorisé.
- ★ Si nécessaire, les autorités compétentes des pays intéressés devront conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun posées par l'application de la convention.
- ★ Ces accords devront assurer aux travailleurs migrants une protection et des avantages qui ne soient pas moindres que ceux dont bénéficient les travailleurs résidant dans la région de l'emploi.

### Rémunération des travailleurs

- ★ La fixation de taux minima de salaires par voie d'accords collectifs librement négociés entre syndicats et employeurs ou organisations d'employeurs doit être encouragée.
- ★ Lorsque cela n'est pas possible, des taux minima de salaire doivent être déterminés en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs.
- ★ Des mesures doivent être prises pour que les salaires soient dûment payés et ne soient pas inférieurs à ces minima.
- ★ Les salaires ne doivent normalement être payés qu'en monnaie ayant cours légal, régulièrement et directement au travailleur.
- ★ Les employeurs sont tenus d'établir des registres indiquant les paiements de salaires et de délivrer aux travailleurs des attestations au sujet du paiement de leurs salaires. En outre, des mesures pratiques doivent être prises afin d'informer les travailleurs de leurs droits en matière de salaires et d'empêcher tout prélèvement non autorisé sur ceux-ci.

### Principe de non-discrimination

- ★ La politique sociale devra notamment avoir pour but de supprimer toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale, en ce qui concerne:
  - ➔ la législation et les conventions du travail (celles-ci devant offrir un traitement économique équitable à tous ceux qui résident ou travaillent légalement dans le pays);
  - ➔ l'admission aux emplois publics et privés;
  - ➔ les conditions de recrutement et d'avancement;

- ➔ les facilités de formation professionnelle;
- ➔ les conditions de travail;
- ➔ les mesures relatives à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être;
- ➔ la discipline;
- ➔ la participation à la négociation de conventions collectives;
- ➔ les taux de salaire (ceux-ci devant respecter le principe « à travail égal, salaire égal »).

★ Ces règles sont sans préjudice des mesures prises par les autorités compétentes pour protéger la maternité et assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleuses.

### Education et formation professionnelle

★ Dans toute la mesure où les circonstances locales le permettent, un large programme d'éducation, de formation professionnelle et d'apprentissage doit être développé progressivement, afin de préparer les enfants et les adolescents de l'un et l'autre sexe à une occupation utile.

★ Les lois ou règlements doivent fixer:

- ➔ l'âge de fin de scolarité;
- ➔ l'âge minimum d'admission à l'emploi;
- ➔ les conditions d'emploi.

## RECOMMANDATION N° 115

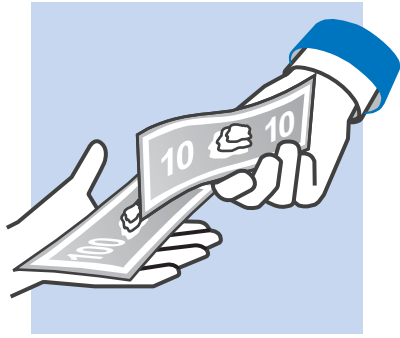
### sur le logement des travailleurs, 1961

- La politique nationale du logement devrait avoir notamment pour objectifs de:
  - ➔ stimuler la construction de logements;
  - ➔ veiller à l'entretien, à l'amélioration et à la modernisation des immeubles;
  - ➔ s'assurer que les travailleurs n'aient pas à dépenser, pour un logement adéquat et convenable, plus qu'un pourcentage raisonnable de leur revenu.
- Les autorités nationales compétentes devraient créer un organisme central chargé d'évaluer les besoins en logement et d'élaborer des programmes de logement selon de saines pratiques d'urbanisme et

d'aménagement du territoire, en y associant les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que les autres organisations intéressées.

- Il devrait être reconnu qu'il n'est pas généralement souhaitable que les employeurs fournissent directement des logements à leurs travailleurs, sauf lorsque les circonstances l'exigent, par exemple lorsque l'entreprise est très éloignée du lieu de résidence habituel ou lorsque la nature de l'emploi oblige le travailleur à être disponible à bref délai.
- Dans les cas où le logement est fourni par l'employeur, les droits fondamentaux de l'homme, en particulier la liberté syndicale, devraient être reconnus aux travailleurs.
- En outre, la législation nationale et les usages devraient être respectés lorsque le bail est résilié à l'expiration du contrat de travail ou lorsque l'évacuation du logement est exigée à cette même occasion.
- Les loyers ne devraient pas excéder un pourcentage raisonnable du revenu des travailleurs et ne sauraient, en aucun cas, comporter un élément spéculatif.
- La fourniture, par les employeurs, du logement ou des services communs au titre de la rémunération du travail devrait être interdite ou réglementée dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts des travailleurs.
- La recommandation contient également des suggestions détaillées concernant les modalités d'application de ses dispositions.





## Convention n° 94



### sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

- ★ L'objectif de la convention n° 94 est de garantir le respect de normes de travail minima lors de l'exécution de contrats publics.

**Contrats publics:** contrats dans lesquels au moins l'une des parties est une autorité publique centrale, dont l'exécution entraîne la dépense de fonds publics et l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat et passés en vue de:

- la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics;
  - la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillages; ou
  - l'exécution ou la fourniture de services.
- ★ La convention s'applique également aux travaux exécutés par des sous-contractants, ainsi qu'aux contrats passés par les autorités autres que les autorités centrales dans les conditions que l'autorité compétente déterminera.
  - ★ Elle ne couvre pas les contrats portant sur les conditions de travail des fonctionnaires publics et des salariés employés par le gouvernement.
  - ★ En outre, un Etat peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure du champ d'application de la convention:
    - ➔ les contrats entraînant une dépense de fonds publics inférieure à une certaine limite;
    - ➔ les travailleurs qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique, et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

- ★ Les contrats publics doivent comporter des clauses garantissant aux travailleurs des salaires, une durée de travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions fixées pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région:
  - ➔ soit par voie de conventions collectives;
  - ➔ soit par voie de sentence arbitrale;
  - ➔ soit par voie de législation nationale.
- ★ Les clauses à insérer dans les contrats doivent être déterminées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, de sorte qu'elles soient adaptées aux conditions nationales.
- ★ Des mesures appropriées, telles que la publication d'un avis relatif aux cahiers des charges, doivent être prises pour permettre aux soumissionnaires d'avoir connaissance des termes de ces clauses.
- ★ L'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer à ces travailleurs des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables lorsque ces questions ne sont pas réglementées par voie de législation nationale, de convention collective ou de sentence arbitrale.
- ★ La convention prévoit également des mesures destinées à assurer sa mise en œuvre, notamment:
  - ➔ la publication des dispositions visant à lui donner effet;
  - ➔ la mise en place d'un système d'inspection;
  - ➔ l'application de sanctions adéquates en cas d'infraction à l'application des clauses de travail figurant dans les contrats publics;
  - ➔ des mesures permettant aux travailleurs d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit, par exemple des retenues sur les paiements dus à l'employeur aux termes du contrat public.

## RECOMMANDATION N° 84

### sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

- La recommandation précise que les clauses de travail dans les contrats publics devraient prescrire:
  - les taux de salaire normaux et les taux de salaire majorés pour les heures supplémentaires, et ce pour les différentes catégories de travailleurs;
  - la méthode de réglementation de la durée du travail;
  - les dispositions sur les vacances et congés de maladie.
- Elle prévoit également que, lorsque des employeurs privés reçoivent des subventions ou sont autorisés à exploiter un service d'utilité publique, des clauses de travail analogues en substance à celles prévues pour les contrats publics devraient être appliquées.

## Convention n° 95

### sur la protection du salaire, 1949

- ★ L'objectif de la convention n° 95 est de garantir le paiement sûr, rapide et intégral des salaires.

**Salaire:** rémunération ou gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus, et ce quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul.

- ★ La convention s'applique à toutes personnes auxquelles un salaire est payé ou payable. Toutefois, l'autorité nationale compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure les catégories de personnes dont les conditions d'emploi rendent inappropriée l'application de tout ou partie des dispositions de la convention, et qui:
  - ➔ ne sont pas employées à des travaux manuels; ou
  - ➔ sont employées à des services domestiques.

- ★ Les travailleurs doivent être informés des conditions de salaire qui leur seront applicables ainsi que sur les éléments constitutifs de leur salaire dans la mesure où ils sont susceptibles de varier.
- ★ Lorsque le salaire est payable en espèces, il doit être versé exclusivement en monnaie ayant cours légal. Cependant, l'autorité nationale peut permettre le paiement par chèque dans certaines circonstances. De plus, le paiement du salaire en espèces doit s'effectuer les jours ouvrables, en principe sur le lieu de travail ou à proximité, et en aucun cas dans un débit de boissons.
- ★ Le paiement partiel du salaire en nature peut être permis dans les conditions suivantes:
  - ➔ il constitue une pratique courante ou souhaitable dans l'industrie ou la profession considérée;
  - ➔ il n'est en aucun cas versé sous forme de spiritueux ou de drogues nuisibles;
  - ➔ il est conforme à l'intérêt du travailleur et de sa famille et sert leur usage personnel;
  - ➔ la valeur attribuée aux prestations en nature est juste et raisonnable.
- ★ Le salaire doit être payé à intervalles réguliers. A la fin du contrat de travail, le règlement final de la totalité du salaire dû doit être effectué dans un délai raisonnable.
- ★ Le salaire doit normalement être versé directement au travailleur, sans possibilité pour l'employeur de restreindre sa liberté d'en disposer à son gré.
- ★ Les travailleurs doivent être libres d'utiliser les économats d'entreprise sans contrainte. S'ils n'ont pas accès à d'autres magasins, les économats devront être exploités non en vue d'en tirer un bénéfice pour l'employeur, mais dans l'intérêt des travailleurs.
- ★ Les retenues sur salaires ne peuvent être autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale, ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale, et ne peuvent avoir pour but un paiement en vue d'obtenir ou de conserver un emploi.
- ★ Le salaire ne peut faire l'objet de saisie ou de cession que selon les modalités et dans les limites prescrites par la législation nationale, sa protection devant être assurée dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien du travailleur et de sa famille.

- ★ En cas de faillite ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, constituent une créance privilégiée les salaires dus:
  - ➔ pour des services fournis au cours d'une période antérieure à la faillite (ou à la liquidation) et qui sera prescrite par la législation nationale; ou
  - ➔ qui ne dépassent pas un certain montant prescrit par la législation nationale.
- ★ L'ordre de priorité des créances salariales doit être déterminé par la législation nationale.
- ★ La législation donnant effet aux dispositions de la présente convention doit:
  - ➔ être portée à la connaissance des intéressés;
  - ➔ préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution; et
  - ➔ prescrire des sanctions appropriées en cas d'infraction.

### RECOMMANDATION N° 85

#### sur la protection du salaire, 1949

- La recommandation prévoit l'adoption de mesures pour limiter les retenues sur les salaires, en particulier celles effectuées à titre de remboursement pour perte ou dommage affectant les produits, biens ou installations de l'employeur.
- Elle contient également des dispositions sur les intervalles maxima auxquels le paiement des salaires doit s'effectuer.
- Elle énumère les informations qui devraient être communiquées aux travailleurs en matière de conditions de salaire avant qu'ils soient affectés à un emploi et ainsi qu'au moment de chaque paiement de salaire.
- Enfin, elle préconise l'adoption de mesures appropriées pour encourager la participation des représentants des travailleurs à la gestion générale des économats d'entreprise.



## Convention n° 173

### sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

**Insolvabilité:** situation où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

Aux fins de la convention, un Etat peut étendre ce terme à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple lorsque le montant des actifs de l'employeur est reconnu comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

- ★ La convention s'applique, en principe, à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches de l'activité économique. Cependant, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure de son champ d'application des catégories déterminées de travailleurs, en particulier les agents publics, en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi et s'il existe d'autres garanties leur offrant une protection équivalente à celle prévue par la convention.
- ★ En cas d'insolvabilité d'un employeur, les créances des travailleurs au titre de leur emploi doivent être protégées:
  - ➔ soit par un privilège, de sorte qu'elles soient payées sur les actifs de l'employeur insolvable avant celles des créanciers non privilégiés (partie II de la convention);
  - ➔ soit par l'intermédiaire d'une institution de garantie (partie III).
- ★ Un Etat qui ratifie la convention doit indiquer s'il accepte les obligations de la partie II, de la partie III, ou des deux. Un Etat qui n'a initialement accepté que les obligations d'une de ces parties peut à tout moment étendre son acceptation à l'autre partie de la convention.
- ★ Les créances protégées doivent comprendre au moins les créances des travailleurs au titre:
  - ➔ des salaires afférents à une période déterminée précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
  - ➔ des congés payés;

- ➔ des montants dus pour d'autres absences rémunérées;
- ➔ d'indemnités de départ dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de la relation d'emploi.
- ★ Un Etat peut limiter le montant des créances protégées, toutefois ce montant ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable, et doit être ajusté, en tant que de besoin, pour en maintenir la valeur.
- ★ En cas de protection par un privilège, la législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, notamment celles de l'Etat et de la sécurité sociale. Toutefois, lorsqu'elles sont également protégées par une institution de garantie, ces créances peuvent être placées à un rang de privilège moins élevé que celles de l'Etat et de la sécurité sociale.
- ★ En cas de protection par une institution de garantie, les pouvoirs publics doivent en déterminer les modalités d'organisation, de gestion, de fonctionnement et de financement.

### RECOMMANDATION N° 180

#### sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992

- La recommandation élargit la liste des créances qui devraient être protégées, selon le cas, par un privilège ou par une institution de garantie, et y inclut notamment:
  - ➔ les primes dues;
  - ➔ les paiements dus en lieu et place du préavis de licenciement;
  - ➔ les indemnités de licenciement injustifié;
  - ➔ les indemnités relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles lorsqu'elles sont à la charge directe de l'employeur.
- Elle prévoit également la mise en place de procédures permettant le paiement rapide des créances des travailleurs.
- Dans le cas où la protection est assurée par un privilège et où l'entreprise concernée est autorisée à poursuivre ses activités, les créances des travailleurs au titre du travail effectué à partir de cette date ne devraient pas être soumises à la procédure d'insolvabilité et devraient être payées à leur échéance sur les fonds disponibles.

- La recommandation énumère les principes sur la base desquels les institutions de garantie devraient fonctionner, notamment:
  - ➔ l'autonomie administrative, financière et juridique à l'égard de l'employeur;
  - ➔ la contribution des employeurs à leur financement, sauf si celui-ci est assuré intégralement par les pouvoirs publics;
  - ➔ l'exécution de leurs obligations à l'égard des travailleurs protégés indépendamment du paiement par l'employeur de ses contributions éventuelles à l'institution concernée;
  - ➔ l'exécution à titre subsidiaire des obligations de l'employeur insolvable, avec subrogation dans les droits des travailleurs concernés;
  - ➔ l'interdiction d'utiliser les fonds gérés par ces institutions, autres que les fonds versés par les pouvoirs publics, à d'autres fins que celles prévues.
- Enfin, les travailleurs ou leurs représentants devraient recevoir des informations en temps utile et être consultés au sujet des procédures d'insolvabilité qui ont été ouvertes et concernent les créances des travailleurs.



## Convention n° 131

### sur la fixation des salaires minima, 1970

**Salaires minimum:** somme minimum qui doit être versée au travailleur pour le travail effectué ou les services rendus au cours d'un laps de temps déterminé, quel que soit son mode de calcul, à l'heure ou au rendement, au-dessous de laquelle il est interdit de descendre, tant dans un contrat individuel que dans une convention collective, qui est garantie par la loi et qui peut être fixée de manière à permettre au travailleur et à sa famille de subvenir à leurs besoins essentiels compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:
  - ➔ établir un système de salaires minima couvrant tous les groupes de salariés dont la protection est appropriée;
  - ➔ instituer, maintenir ou modifier des méthodes de fixation et d'ajustement des salaires minima, avec la participation directe et



en consultation active avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour ces groupes de salariés.

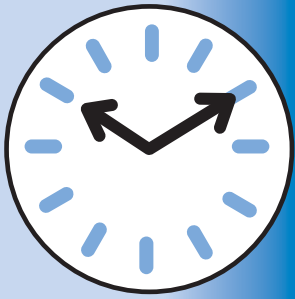
- ★ Les groupes de salariés protégés doivent être déterminés par l'autorité nationale compétente, avec l'accord ou après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Une fois fixés, les salaires minima doivent avoir force de loi et leur non-respect doit entraîner des sanctions appropriées.
- ★ Les éléments à prendre en considération pour déterminer leur niveau doivent, dans la mesure où cela est possible et approprié, comprendre:
  - ➔ les besoins des travailleurs et de leurs familles (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);
  - ➔ les facteurs économiques, (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).
- ★ Enfin, des mesures appropriées, comme un système adéquat d'inspection, doivent être prises pour assurer l'application effective de la réglementation relative aux salaires minima.

### RECOMMANDATION N° 135

#### sur la fixation des salaires minima, 1970

- 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 des travailleurs et de leur famille. Elle devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en la matière.
- La recommandation préconise la réduction au minimum du nombre et des groupes de salariés non protégés par la convention n° 131.
- La consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs devrait notamment porter sur:
  - ➔ le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;
  - ➔ le ou les taux des salaires minima à fixer;
  - ➔ les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;

- les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;
- le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.
- 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.
- La recommandation énumère un certain nombre de mesures destinées à assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima, notamment:
  - le recours à des inspecteurs;
  - des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions concernant les salaires minima;
  - la simplification des dispositions législatives et des procédures, afin de permettre aux travailleurs de faire valoir effectivement leurs droits;
  - la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus;
  - la protection adéquate des travailleurs contre les représailles.



## 1. Durée du travail et congés payés

### RECOMMANDATION N° 116

#### sur la réduction de la durée du travail, 1962

- Les secteurs d'activité exclus du champ d'application de la recommandation sont l'agriculture, les transports maritimes et la pêche maritime, pour lesquels des dispositions spéciales devraient être prévues.
- Chaque Etat devrait encourager et, si possible, assurer l'application du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail en vue d'atteindre la semaine de 40 heures, et ce sans aucune diminution du salaire des travailleurs.
- Si la durée de la semaine normale de travail dépasse 48 heures, des mesures immédiates devraient être prises en vue de la ramener à ce niveau, sans aucune diminution du salaire des travailleurs.
- Les mesures adoptées à cette fin devraient tenir compte notamment:
  - ➔ du niveau de développement économique et des possibilités, pour le pays intéressé, de réduire la durée du travail sans diminution de la production globale et de la productivité, ni danger pour l'expansion économique;
  - ➔ des progrès réalisés ou possibles dans l'augmentation de la productivité grâce aux technologies modernes;
  - ➔ de la nécessité, pour les pays en développement, d'élever le niveau de vie de leur population;
  - ➔ des préférences des organisations d'employeurs et de travailleurs des diverses branches d'activité intéressées concernant les méthodes de réduction de la durée du travail.
- Dans l'application de ces mesures, une priorité devrait être accordée aux industries et professions impliquant une fatigue physique ou intellectuelle particulière ou comportant des risques pour la santé des travailleurs intéressés.
- La recommandation contient également des dispositions détaillées relatives aux modalités d'application du principe de la réduction de la durée du travail, y compris en ce qui concerne le calcul de la durée normale moyenne du travail sur une période excédant la semaine, les travaux dont le fonctionnement continu doit être assuré par des équipes

successives, les dérogations possibles et les heures supplémentaires ainsi que les taux de rémunération des heures supplémentaires.

- D'une manière générale, l'autorité compétente devrait systématiquement consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur les questions relatives à l'application de la recommandation.
- Des mesures appropriées devraient être prises pour:
  - ➔ assurer la bonne application des dispositions relatives à la durée du travail, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens;
  - ➔ prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux dispositions donnant effet à la recommandation.
- Les employeurs devraient être tenus de communiquer aux travailleurs intéressés les informations pertinentes relatives à la durée du travail, les périodes de repos et les salaires.



## Convention n° 14

### sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921

- ★ Les travailleurs occupés dans des établissements industriels – publics ou privés - doivent bénéficier, pour chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum 24 heures consécutives.
- ★ Dans la mesure du possible, ce repos hebdomadaire devra:
  - ➔ être accordé en même temps à tous les travailleurs d'un même établissement;
  - ➔ coïncider avec les jours reconnus comme jours de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.
- ★ Toutefois, un Etat peut:
  - ➔ exclure de cette règle les personnes occupées dans des établissements où seuls les membres d'une même famille sont employés;
  - ➔ prévoir des exceptions, totales ou partielles, y compris des suspensions et des diminutions de repos, en tenant spécialement compte des considérations économiques et humanitaires appropriées, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Si un Etat autorise des suspensions ou diminutions de repos, il doit prévoir, si possible, des périodes de repos compensatoire.

- ★ Les employeurs doivent:
  - ➔ informer le personnel des jours et heures de repos hebdomadaire, notamment au moyen d'affiches apposées dans l'établissement, si le repos est donné collectivement;
  - ➔ tenir un registre des régimes particuliers de repos dans les autres cas.

## Convention n° 106



### sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957

- ★ La convention s'applique à tout le personnel – y compris les apprentis – des établissements suivants, qu'ils soient publics ou privés:
  - ➔ les établissements commerciaux;
  - ➔ les établissements, institutions et administrations dont le personnel est occupé principalement à un travail de bureau;
  - ➔ d'autres services assimilés ou établissements revêtant un caractère à la fois commercial et industriel, dans la mesure où ils ne sont pas régis par la réglementation régissant le repos hebdomadaire dans l'industrie, les mines, les transports ou l'agriculture.
- ★ Elle s'applique également à d'autres types d'établissements, tels que les entreprises de spectacles, énumérés par un Etat donné dans une déclaration accompagnant sa ratification ou communiquée ultérieurement au BIT.
- ★ Les autorités nationales compétentes peuvent exclure du champ d'application de la convention:
  - ➔ les établissements où sont seuls occupés les membres de la famille de l'employeur, pour autant qu'ils ne soient pas des salariés ou ne peuvent être considérés comme tels;
  - ➔ les personnes occupant un poste de direction élevé.
- ★ Les travailleurs auxquels la convention s'applique doivent bénéficier, pour chaque période de sept jours, d'un repos comprenant au minimum 24 heures consécutives.

- ★ Ce repos hebdomadaire devra autant que possible:
  - ➔ être accordé en même temps à tous les travailleurs d'un même établissement;
  - ➔ coïncider avec le jour reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région;
  - ➔ respecter les traditions et les usages des minorités religieuses.
- ★ Lorsque la nature du travail ou des services fournis, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application de cette règle générale, l'autorité nationale compétente peut soumettre des catégories déterminées de personnes ou d'établissements à des régimes spéciaux de repos hebdomadaire, compte tenu de toute considération sociale et économique pertinente.
- ★ Dans ce cas, les personnes concernées doivent avoir droit, pour chaque période de sept jours, à un repos d'une durée totale d'au moins 24 heures consécutives.
- ★ L'application des dispositions sur les régimes spéciaux de repos hebdomadaire doit se faire en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Un Etat peut également autoriser des dérogations temporaires, totales ou partielles, y compris des suspensions et des diminutions de repos:
  - ➔ en cas d'accident, de force majeure ou de travaux urgents à effectuer aux installations, dans la mesure nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée au fonctionnement normal de l'établissement;
  - ➔ en cas de surcroît extraordinaire de travail provenant de circonstances particulières, à condition que l'on ne puisse normalement attendre de l'employeur qu'il ait recours à d'autres mesures;
  - ➔ pour prévenir la perte de marchandises périssables.

Sauf s'il s'agit d'accident, de force majeure ou de travaux urgents, la consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs est requise pour déterminer les cas dans lesquels ces dérogations temporaires pourront être accordées.

- ★ Lorsqu'une dérogation temporaire s'applique, un repos compensatoire d'une durée totale au moins égale à 24 heures consécutives pour une période de sept jours doit être accordé aux travailleurs concernés.

- ★ Dans la mesure où la réglementation des salaires est fixée par la législation ou dépend des autorités administratives, aucune réduction du revenu des travailleurs ne devra découler de l'application des règles sur le repos hebdomadaire.
- ★ Les Etats doivent prendre des mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, notamment par une inspection adéquate ou par d'autres moyens, et si possible par un système de sanctions adéquat.

### RECOMMANDATION N° 103

#### sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957

- Le repos hebdomadaire prévu par la convention n° 106 devrait, autant que faire se peut, être porté à au moins 36 heures, si possible consécutives.
- Les personnes de moins de 18 ans devraient si possible bénéficier d'un repos hebdomadaire ininterrompu de deux jours. De plus, les dérogations aux règles sur le repos hebdomadaire ne devraient pas leur être appliquées.
- Les régimes spéciaux autorisés par la convention n° 106 devraient:
  - éviter que les personnes concernées ne travaillent pendant plus de trois semaines sans bénéficier des périodes de repos auxquelles elles ont droit;
  - assurer en tout cas des périodes de repos d'au moins 12 heures consécutives.
- Les employeurs devraient informer le personnel auquel s'applique un repos hebdomadaire différent de celui établi par la pratique nationale.
- Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la tenue des registres nécessaires en vue de la bonne application des dispositions relatives au repos hebdomadaire, en ce qui concerne plus particulièrement les personnes soumises à un régime spécial de repos hebdomadaire ou auxquelles s'appliquent des dérogations temporaires.
- Des mesures devraient être prises pour éviter que la mise en place du repos hebdomadaire n'entraîne une réduction du revenu des personnes concernées, y compris lorsque la réglementation des salaires n'est pas fixée par la législation ou ne dépend pas des autorités administratives.

## Convention n° 132

### sur les congés payés (révisée), 1970

- ★ La convention s'applique à tous les travailleurs, à l'exclusion des gens de mer. Toutefois, les autorités nationales compétentes peuvent, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure de son application des catégories limitées de travailleurs lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.
- ★ Lorsqu'il ratifie la convention, un Etat peut accepter ses obligations séparément pour les personnes employées dans des secteurs économiques autres que l'agriculture, d'une part, et pour les personnes employées dans l'agriculture, d'autre part.
- ★ Toute personne à laquelle la convention s'applique a droit à un congé annuel payé qui ne doit en aucun cas être inférieur à trois semaines de travail pour une année de service.
- ★ Une personne qui, au cours d'une année déterminée, n'a pas accompli la période de service requise, a droit pour cette année à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
- ★ Une période de service minimum, de 6 mois au plus, dont le mode de calcul est fixé par l'autorité nationale compétente, peut être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
- ★ L'autorité nationale compétente peut autoriser le fractionnement du congé. Dans ce cas, l'une des fractions doit correspondre au moins à deux semaines ininterrompues, sauf s'il en est convenu autrement dans un accord liant l'employeur et le travailleur.
- ★ Cette fraction ininterrompue du congé devra être accordée et prise dans le délai d'une année au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé; pour le reste du congé, le délai est de 18 mois.
- ★ Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit au niveau national peut, avec l'accord du travailleur concerné, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai de 18 mois.
- ★ Les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne (congé de maladie, etc.) doivent être comptées dans la période de service, dans des conditions à déterminer par l'autorité nationale compétente.



- ★ Ne sont pas comptés comme faisant partie du congé payé annuel minimum de trois semaines:
  - ➔ les jours fériés;
  - ➔ les périodes d'incapacités de travail résultant de maladies ou d'accidents, dans des conditions à déterminer par l'autorité nationale compétente.
- ★ Le travailleur qui prend son congé annuel doit recevoir au préalable sa rémunération normale ou moyenne pour toute la durée du congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et le travailleur.
- ★ L'époque à laquelle le congé sera pris est en principe déterminée par l'employeur après consultation du travailleur concerné ou de ses représentants, en tenant compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à ce travailleur.
- ★ En cas de cessation de la relation de travail, toute personne ayant accompli la période minimum de service prescrite doit bénéficier:
  - ➔ soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période pour laquelle elle n'a pas encore eu de congé;
  - ➔ soit d'une indemnité compensatoire;
  - ➔ soit d'un crédit de congé équivalent.
- ★ Tout accord pour lequel un travailleur abandonne son droit à un congé annuel payé minimum ou y renonce en échange d'une indemnité doit être nul de plein droit ou interdit.
- ★ Des règles particulières peuvent être adoptées par l'autorité nationale compétente pour les cas où un travailleur exerce durant son congé une activité rémunératrice incompatible avec l'objet de ce congé.
- ★ Des mesures effectives doivent être prises pour assurer le respect des dispositions relatives aux congés payés, par exemple par le biais d'une inspection adéquate.



## Convention n° 175

### sur le travail à temps partiel, 1994

**Travailleurs à temps partiel:** travailleurs salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, c'est à dire:

- ayant le même type de relation d'emploi;
- effectuant le même type de travail, ou un travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou une profession similaire; et
- employés dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, dans la même entreprise, voire dans la même branche d'activité.

**Travailleurs à plein temps en chômage partiel:** travailleurs à plein temps affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles.

Les travailleurs à plein temps en chômage partiel ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

- ★ La convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel. Toutefois un Etat peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, exclure totalement ou partiellement de son application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en oeuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.
- ★ Des mesures doivent être prises pour éviter que ces travailleurs ne perçoivent, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- ★ Par ailleurs, ils doivent recevoir la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:
  - ➔ le droit d'organisation, de négociation collective et d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
  - ➔ la sécurité et la santé au travail;
  - ➔ la discrimination dans l'emploi et la profession.

★ Ils doivent également bénéficier de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- ➔ les régimes légaux de sécurité sociale liés à une activité professionnelle;
- ➔ la protection de la maternité;
- ➔ la cessation de la relation de travail;
- ➔ le congé annuel payé et les jours fériés payés;
- ➔ le congé de maladie.

Toutefois, les prestations pécuniaires peuvent être déterminées en proportion de la durée du travail ou des gains.

★ En outre, les travailleurs dont la durée de travail ou les gains sont inférieurs à certains seuils peuvent, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, être exclus de ces bénéfices, à l'exception:

- ➔ des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- ➔ des mesures de protection de la maternité autres que celles prévues pour les régimes légaux de sécurité sociale.

★ Ces seuils doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel et doivent être revus périodiquement. Par ailleurs, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées en ce qui concerne leur révision.

★ Enfin, des mesures doivent être prises:

- ➔ pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi;
- ➔ pour s'assurer que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire.



## RECOMMANDATION N° 182

### sur le travail à temps partiel, 1994

- Les employeurs devraient consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, ainsi que des règles applicables et des mesures de protection pour ce type de travail.
- D'une manière générale, les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques.
- Des mesures devraient être prises notamment pour:
  - abaisser progressivement les seuils de gains ou de durée du travail pour l'accès aux régimes légaux de sécurité sociale et/ou à des régimes professionnels privés;
  - permettre aux travailleurs à temps partiel de bénéficier des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;
  - admettre que les travailleurs à temps partiel qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel après la fin de leur relation de travail remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage.
- Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier de certains droits sur une base équitable, en ce qui concerne notamment l'accès aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré et à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.
- Les mêmes règles devraient s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.
- Le nombre et l'aménagement des heures de travail devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur à temps partiel et des besoins de l'établissement.
- Des mesures devraient être prises pour surmonter les contraintes particulières que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.
- Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise.

- Les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise et vice versa.

## Convention n° 153

### sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

**Durée du travail:** temps consacré par les conducteurs salariés:

- à la conduite et à d'autres travaux pendant la période de circulation du véhicule;
- aux travaux auxiliaires concernant le véhicule, ses passagers ou sa charge.

Les autres périodes de disponibilité, passées sur le véhicule ou au lieu de travail et pendant lesquelles les conducteurs ne disposent pas librement de leur temps peuvent être considérées comme faisant partie de la durée du travail dans une proportion à déterminer par l'autorité nationale compétente.

- ★ La convention s'applique aux conducteurs salariés de véhicules automobiles effectuant à titre professionnel des transports par route de marchandises ou de personnes.
- ★ Toutefois, l'autorité nationale compétente peut exclure de l'application de tout ou partie des dispositions de la convention les conducteurs de véhicules effectuant certains types de transport, comme les transports urbains, les véhicules de pompiers ou ambulances, les voitures de police et les taxis. Cette autorité doit fixer des normes adéquates sur la durée de conduite et les repos pour les conducteurs ainsi exclus.
- ★ D'une manière générale, les autorités nationales compétentes doivent consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs avant de prendre une décision sur toute question couverte par la convention.
- ★ Tout conducteur salarié a droit à une pause après:
  - ➔ une durée de travail de cinq heures continues;
  - ➔ une période de conduite continue d'au maximum quatre heures (dans ce cas, la pause est obligatoire).

- ★ S'agissant de la période de conduite après laquelle une pause est obligatoire, l'autorité nationale compétente:
  - peut autoriser un dépassement d'une heure au maximum de cette période, compte tenu des conditions particulières du pays;
  - doit déterminer la durée de la pause prévue;
  - peut préciser les cas où la règle est inapplicable du fait que les conducteurs bénéficient de pauses suffisantes.
- ★ La durée totale maximum de conduite, y compris les heures supplémentaires, ne doit dépasser ni neuf heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine. Les durées totales de conduite peuvent être calculées en moyenne sur un nombre de jours ou de semaines à déterminer par l'autorité nationale compétente.
- ★ Ces maxima doivent être réduits dans les transports s'effectuant dans des conditions particulièrement difficiles.
- ★ Le repos journalier des conducteurs doit être d'au moins dix heures consécutives sur une période de 24 heures. Il peut être calculé en moyenne sur des périodes à déterminer par l'autorité nationale compétente, étant entendu qu'il ne pourra être inférieur à huit heures ni réduit à huit heures plus de deux fois par semaine.
- ★ L'autorité nationale compétente peut permettre, dans la mesure strictement nécessaire, des dérogations temporaires aux règles relatives à la durée de conduite et du travail continu, ainsi qu'au repos journalier, en cas:
  - d'accident, de dépannage, de retard imprévu, de perturbation de service ou d'interruption du trafic;
  - de force majeure;
  - de nécessité urgente et exceptionnelle d'assurer le fonctionnement de services d'intérêt public.
- ★ Tout employeur doit tenir et mettre à la disposition des autorités de contrôle un relevé indiquant les heures de travail et de repos de tout conducteur qu'il emploie. Les moyens de contrôle traditionnels doivent, si cela se révèle nécessaire, être remplacés ou complétés, dans la mesure du possible, par des moyens modernes, tels que les tachygraphes.
- ★ L'autorité nationale compétente doit prévoir:
  - l'établissement d'un livret individuel de contrôle, tenu par les conducteurs;
  - une procédure de déclaration des heures de travail effectuées dans le cadre des dérogations temporaires.

- ➔ un système d'inspection adéquat, comportant des contrôles dans les entreprises et sur les routes;
- ➔ des sanctions appropriées en cas d'infraction.

### RECOMMANDATION N° 161

#### sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979

- Le champ d'application de la convention comprend, outre les conducteurs, les convoyeurs, aides, receveurs et autres personnes exerçant des fonctions comparables.
- La recommandation prévoit la possibilité d'inclure, dans la définition de la durée du travail, le temps consacré par les travailleurs à leur formation professionnelle, lorsque cette formation a fait l'objet d'un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et dans une proportion à déterminer par l'autorité nationale compétente.
- La durée normale du travail ne devrait pas dépasser 40 heures par semaine. Sous certaines conditions, le calcul pourra se faire en moyenne sur une période de quatre semaines au maximum.
- La durée journalière normale du travail ne devrait pas dépasser huit heures par jour en moyenne.
- Lorsque la durée hebdomadaire normale du travail est répartie inégalement sur les différents jours de la semaine, la durée normale de la journée de travail ne devrait pas dépasser dix heures.
- L'autorité nationale compétente devrait prescrire pour les différentes branches de l'industrie des transports routiers le nombre maximum d'heures pouvant s'écouler entre deux périodes successives de repos journalier.
- Les durées totales de conduite, y compris les heures supplémentaires, peuvent être calculées en moyenne sur une période maximale de quatre semaines.
- Le repos journalier devrait être d'au moins 11 heures consécutives au cours de toute période de 24 heures.
- La recommandation prévoit également un repos hebdomadaire, dont la durée minimum devrait être de 24 heures consécutives, précédées ou suivies du repos journalier. Dans les transports de longue distance, les repos hebdomadaires peuvent être cumulés sur deux semaines consécutives, voire sur une période plus longue.

- En plus des dérogations temporaires prévues par la convention n° 153, la recommandation prévoit la possibilité pour l'autorité nationale compétente de prévoir de telles dérogations lorsqu'elles sont nécessaires pour permettre à l'équipage d'atteindre un lieu approprié pour s'arrêter ou de terminer son voyage, à condition que la sécurité routière n'en soit pas compromise.
- Cette autorité peut également octroyer des autorisations temporaires pour une prolongation de la durée normale du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail. Dans ce cas, elle devrait prescrire une procédure d'autorisation, ainsi que le nombre d'heures pour lesquelles l'autorisation peut être accordée selon la nature du transport et le mode de calcul de la durée du travail.
- Les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail devraient être considérées comme heures supplémentaires et rémunérées à un taux majoré ou compensées d'une autre manière.
- Les dispositions de la recommandation ayant un rapport direct avec la sécurité routière devraient être appliquées de préférence par voie législative ou réglementaire.



## 2. Travail de nuit

### Convention n° 171



#### sur le travail de nuit, 1990

- ★ La convention s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure.
- ★ En outre, un Etat peut, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, exclure totalement ou partiellement de son application des catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en oeuvre de la convention à leur égard soulève des problèmes spécifiques et d'une importance particulière.

**Travail de nuit:** tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin.

**Travailleur de nuit:** travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné.

Ces deux éléments (période et seuil minimum) doivent être déterminés soit par l'autorité nationale compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, soit par conventions collectives.

- ★ Les mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit. Elles pourront être appliquées progressivement.
- ★ Ces mesures doivent avoir pour objectif de:
  - ➔ protéger leur santé;
  - ➔ leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales;
  - ➔ leur assurer des chances de développement de carrière;
  - ➔ leur accorder des compensations appropriées;
  - ➔ assurer la sécurité;
  - ➔ protéger la maternité.

- ★ Elles doivent comprendre:
  - ➔ une évaluation gratuite de l'état de santé et des conseils préventifs pour les travailleurs de nuit qui en font la demande;
  - ➔ des moyens adéquats de premiers secours;
  - ➔ la reconnaissance de la nature du travail de nuit dans le cadre des compensations accordées à ces travailleurs en matière de durée du travail, de salaire ou d'autres avantages similaires;
  - ➔ des services sociaux appropriés.
- ★ Par ailleurs, la convention exige qu'avant d'introduire des horaires de travail de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les modalités de mise en œuvre des horaires.
- ★ De surcroît, des mesures spécifiques doivent être prises afin qu'un travailleur de nuit certifié temporairement inapte au travail de nuit pour des raisons de santé:
  - ➔ reçoive la même protection en matière de licenciement, y compris le préavis, que les autres travailleurs empêchés de travailler pour les mêmes raisons;
  - ➔ soit, si possible, transféré à un poste similaire auquel il est apte;
  - ➔ bénéficie des prestations accordées aux travailleurs en incapacité de travail ou au chômage lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.
- ★ En matière de protection de la maternité, la convention prévoit qu'une alternative au travail de nuit doit exister:
  - ➔ pendant une période d'au moins 16 semaines avant et après la naissance d'un enfant, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement;
  - ➔ au cours de la grossesse et pendant une période s'étendant au-delà de ces 16 semaines, sur production d'un certificat médical.
- ★ Cette alternative peut comporter le transfert à un travail de jour lorsque cela est possible, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité.
- ★ Au cours de ces différentes périodes, une travailleuse ne peut être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement.

- ★ Le revenu de la travailleuse devra être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables.
- ★ Elle ne perdra pas les avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elle occupe normalement.
- ★ Les mesures précitées ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

### RECOMMANDATION N° 178

#### sur le travail de nuit, 1990

- La durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait en principe pas comporter plus de huit heures au cours d'une période de 24 heures. Elle devrait généralement être inférieure à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail.
- Les travailleurs de nuit devraient bénéficier des mesures générales visant à la réduction de la durée hebdomadaire normale de travail et à l'augmentation du nombre de jours de congé payés, au moins dans la même mesure que les autres travailleurs.
- La recommandation préconise également la limitation des heures supplémentaires pour les travailleurs de nuit et l'organisation de pauses.
- Les travailleurs de nuit devraient pouvoir bénéficier, comme les autres travailleurs, de possibilités de formation, y compris du congé-éducation payé.
- Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée respectant le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale. Cette compensation peut être convertie en temps libre par voie d'accord.
- La recommandation prévoit certaines mesures de protection de la sécurité et de la santé, y compris la possibilité pour les employeurs et les représentants des travailleurs de consulter les services de santé au travail.
- Elle précise les services sociaux qui devraient être mis à la disposition des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne leurs déplacements entre leur résidence et leur lieu de travail et la possibilité de se restaurer, l'amélioration de la qualité du repos, ainsi que

l'établissement des crèches qui répondraient aux besoins spécifiques des travailleurs de nuit.

- S'agissant de la protection de la maternité, les travailleuses de nuit qui sont enceintes devraient si possible être affectées à un travail de jour lorsqu'elles en font la demande.
- D'une manière générale, les travailleurs devraient être avertis avec un délai raisonnable qu'ils auront à effectuer du travail de nuit, sauf en cas de force majeure ou d'accident.
- Les travailleurs de nuit justifiant d'un nombre déterminé d'années de travail de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne l'affectation à des postes de jour qui seraient vacants et pour lesquels ils auraient les qualifications nécessaires.
- Ces mutations devraient être préparées en facilitant, lorsque cela est nécessaire, la formation des travailleurs de nuit aux tâches normalement effectuées pendant la journée. Les travailleurs qui ont accompli un nombre important d'années comme travailleurs de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne les possibilités de retraite anticipée ou progressive sur une base volontaire, lorsque de telles possibilités existent.
- Enfin, les travailleurs de nuit qui exercent une fonction syndicale ou de représentation des travailleurs devraient, comme les autres travailleurs assumant cette fonction, avoir la possibilité de l'exercer dans des conditions appropriées.

## Convention n° 89

### sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

- ★ La convention interdit l'emploi des femmes, sans distinction d'âge, pendant la nuit dans les entreprises industrielles, publiques ou privées, à l'exception de celles où sont seuls employés les membres d'une même famille.
- ★ Toutefois, la convention ne s'applique pas aux femmes:
  - occupant des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité; ou
  - occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et n'effectuant pas normalement un travail manuel.

**Nuit:** période d'au moins 11 heures consécutives, y compris un intervalle d'au moins 7 heures consécutives situé entre 10 heures du soir et 7 heures du matin.

Cet intervalle est déterminé par l'autorité nationale compétente avec obligation de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs si l'intervalle commence après 11 heures du soir.

- ★ La durée de la période de nuit peut être réduite:
  - ➔ à 10 heures pendant 60 jours par an dans les entreprises industrielles soumises à l'influence des saisons et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent;
  - ➔ dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, à condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.
- ★ L'interdiction du travail de nuit ne s'applique pas:
  - ➔ en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique;
  - ➔ lorsqu'il est nécessaire de prévenir la perte de matières premières susceptibles d'altération très rapide.

---

#### **Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948**

---

- ★ Le protocole élargit les possibilités de dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes et de modifications de la durée de la période de nuit telles que prévues par la convention n° 89.
- ★ La législation nationale, adoptée après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, peut autoriser l'introduction de modifications de la durée de la période de nuit et de dérogations à l'interdiction du travail de nuit par décision de l'autorité compétente:
  - a) dans une branche d'activité ou une profession déterminée, à condition que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés aient conclu un accord ou aient donné leur accord;
  - b) dans un ou plusieurs établissements déterminés qui ne sont pas couverts par une décision prise conformément à l'alinéa a), à condition:
    - i) qu'un accord ait été conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'établissement ou l'entreprise dont il s'agit;

- ii) que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité ou de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs aient été consultées;
- c) dans un établissement déterminé qui n'est pas couvert par une décision prise conformément à l'alinéa a) et dans lequel un accord n'a pu être conclu conformément à l'alinéa b) i), à condition que:
  - i) les représentants des travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité ou de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs aient été consultés;
  - ii) l'autorité compétente se soit assurée que des garanties adéquates existent dans l'établissement sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, des services sociaux et de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses; et
  - iii) la décision de l'autorité compétente s'applique pour une période déterminée qui pourra être renouvelée en suivant la procédure prévue aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

- ★ Le protocole interdit d'appliquer ces dérogations et modifications aux travailleuses pendant une période précédant et suivant l'accouchement d'au moins 16 semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement.
- ★ Cette interdiction pourra toutefois être levée à la demande expresse de la travailleuse concernée, à condition que ni sa santé ni celle de son enfant ne soient mises en danger.
- ★ L'application des dérogations et modifications est également interdite en cas de présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant:
  - ➔ pendant la grossesse; ou
  - ➔ pendant un laps déterminé prolongeant la période après l'accouchement mentionnée ci-dessus.
- ★ Le protocole prévoit également d'autres mesures de protection de la maternité (interdiction de licenciement, maintien du revenu à un niveau suffisant), pratiquement identiques à celles prévues par la convention n° 171.



## 1. Dispositions générales

### Convention n° 155



#### sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

- ★ La convention s'applique à tous les travailleurs dans toutes les branches d'activité économique.
- ★ Toutefois, lorsqu'il existe des problèmes particuliers d'application, un Etat peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité:
  - ➔ des branches particulières d'activité économique;
  - ➔ des catégories limitées de travailleurs.

#### Principes d'une politique nationale

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente ayant pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé en réduisant au minimum les risques, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.
- ★ Cette politique devra tenir compte d'un certain nombre de grandes sphères d'action dans la mesure où elles affectent la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail. Elles portent notamment sur:
  - ➔ les composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail);
  - ➔ les liens entre ces composantes et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail;
  - ➔ l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs;

- ➔ la formation, les qualifications et la motivation des personnes responsable en matière de sécurité et d'hygiène;
- ➔ la communication et la coopération au niveau de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés, y compris au niveau national;
- ➔ la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique nationale précitée.

★ Elle devra préciser les responsabilités des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et d'autres personnes intéressées.

★ La situation en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail doit faire l'objet, à des intervalles appropriés, d'un examen d'ensemble ou d'un examen portant sur les secteurs particuliers en vue:

- ➔ d'identifier les grands problèmes;
- ➔ de dégager les moyens efficaces de les résoudre et l'ordre de priorités des mesures à prendre;
- ➔ d'évaluer les résultats.

### Action au niveau national

★ Les Etats doivent:

- ➔ mettre en place un système d'inspection approprié et suffisant;
- ➔ prendre des mesures pour assurer l'information des employeurs et des travailleurs.

★ Les autorités nationales compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

- ➔ conception et mise en exploitation des entreprises, sécurité des matériels techniques utilisés au travail;
- ➔ détermination des procédés de travail et des substances faisant l'objet d'interdiction ou de limitation;
- ➔ mise en place de procédures relatives à la déclaration des accidents de travail et des cas de maladies professionnelles;
- ➔ publication annuelle d'informations sur les mesures adoptées ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci.

★ Des mesures doivent être prises afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent



à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel:

- a) s'assurent que les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;
- b) fournissent des informations concernant leur utilisation correcte, les risques qu'ils présentent et la manière de se prémunir contre les risques connus;
- c) se tiennent au courant de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques, pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus.

- ★ Des mesures doivent être prises pour encourager l'inclusion des questions de sécurité d'hygiène, et de milieu de travail dans les programmes de formation à tous les niveaux.
- ★ En vue d'assurer la cohérence de la politique nationale et des mesures prises en application de celle-ci, tout Etat qui ratifie la convention doit, après consultation, la plus précoce possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le cas échéant avec d'autres organismes appropriés, adopter des dispositions visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes chargés de donner effet aux dispositions de la convention. Si les circonstances l'exigent et que les conditions et la pratique nationales le permettent, ces dispositions doivent comporter l'institution d'un organe central.

### Action au niveau de l'entreprise

- ★ Les employeurs doivent:
  - ➡ s'assurer que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs et que les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée;
  - ➡ en cas de besoin, fournir des vêtements et un équipement de protection appropriés;
  - ➡ prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents.
- ★ Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles doivent collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la convention.

- ★ Les travailleurs et/ou leurs représentants doivent recevoir une information suffisante et une formation appropriée, et être consultés par l'employeur. Par ailleurs, ils doivent coopérer avec ce dernier.
- ★ Le travailleur doit signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé.
- ★ Jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, il ne peut demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un tel danger.
- ★ Un travailleur qui s'est retiré d'une telle situation de travail doit être protégé contre des conséquences injustifiées.
- ★ Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

---

#### **Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981**

---

- ★ Tout Etat qui ratifie le protocole doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, établir et réexaminer périodiquement des prescriptions et procédures aux fins de l'enregistrement et de la déclaration:
  - ➔ des accidents du travail;
  - ➔ des maladies professionnelles;
  - ➔ lorsque cela est approprié, des événements dangereux, des accidents de trajet et des cas de maladie dont l'origine professionnelle est soupçonnée.
- ★ Il doit également publier annuellement des statistiques compilées.
- ★ Les prescriptions et procédures de déclaration doivent définir les responsabilités des employeurs, les modalités de déclaration et les critères en application desquels de telles déclarations doivent être faites.



## sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

- Dans toute la mesure du possible:
  - les dispositions de la convention n° 155 et de la recommandation devraient être appliquées à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs;
  - une protection analogue devrait être assurée aux travailleurs indépendants.
- La recommandation énumère un certain nombre de domaines dans lesquels des mesures supplémentaires devraient être prises en application de la politique prévue par la convention n° 155, notamment en ce qui concerne:
  - les lieux de travail, leurs moyens d'accès et leurs issues;
  - l'éclairage et la température sur les lieux de travail;
  - les substances et agents dangereux;
  - le bruit et les vibrations;
  - les incendies et explosions;
  - les équipements de protection individuelle.
- Elle précise les obligations supplémentaires à la charge des employeurs, en ce qui concerne notamment les lieux de travail, la formation à dispenser aux travailleurs et les équipements de protection à leur fournir.
- Les mesures prises en vue de favoriser la coopération entre employeurs et travailleurs devraient, lorsque cela est approprié et nécessaire, comporter l'institution de comités conjoints de sécurité et d'hygiène (ou autres mécanismes similaires), dont les missions sont énumérées.
- Lorsque les activités de l'entreprise l'exigent et que sa taille rend la chose pratiquement réalisable, la mise à disposition d'un service de médecine du travail et d'un service de sécurité devrait être prévue; ces services peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs d'entre elles, ou encore être assurés par un organisme extérieur.
- Enfin, dans l'élaboration et l'application de la politique nationale visée par la convention n° 155, les Etats Membres devraient, sans préjudice de leurs obligations à l'égard des conventions qu'ils ont déjà ratifiées, se référer aux conventions et recommandations énumérées en annexe de la recommandation.



## Convention n° 161

### sur les services de santé au travail, 1985

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail.

**Service de santé au travail:** service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne:

- les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre;
- l'adaptation du travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs.

- ★ Il s'engage à mettre progressivement en place des services de santé au travail pour tous les travailleurs, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises.
- ★ Ces services peuvent desservir une seule ou plusieurs entreprises et doivent notamment:
  - ➔ identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;
  - ➔ surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs;
  - ➔ participer à l'élaboration de programmes visant à améliorer ces pratiques et à promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs;
  - ➔ donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, l'ergonomie et les équipements de protection individuelle et collective;
  - ➔ surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail;
  - ➔ contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle;
  - ➔ collaborer à la diffusion de l'information et à la formation des travailleurs sur les risques inhérents à leur travail;
  - ➔ organiser les premiers secours et les soins d'urgence;
  - ➔ participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- ★ La convention précise les modalités de fonctionnement de ces services, notamment en ce qui concerne leur personnel et les informations qui doivent leur être fournies.
- ★ La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu, autant que possible, pendant les heures de travail.
- ★ Les autorités nationales compétentes doivent consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.

### RECOMMANDATION N° 171

#### sur les services de santé au travail, 1985

- La recommandation contient des dispositions détaillées sur les fonctions que devraient assumer les services de santé au travail, notamment en ce qui concerne la surveillance du milieu de travail (identification et évaluation des risques), et sur les moyens qui devraient leur être donnés (liberté d'accès aux lieux de travail, possibilité d'effectuer des prélèvements et accès aux informations).
- La surveillance de la santé des travailleurs devrait comporter toutes les évaluations nécessaires pour protéger leur santé:
  - ➔ avant leur affectation à des postes spécifiques pouvant comporter un danger pour leur santé ou celle des autres;
  - ➔ à intervalles réguliers, durant tout emploi impliquant une exposition à des risques particuliers;
  - ➔ lors de la reprise du travail après une absence prolongée pour raisons de santé, en vue de déterminer ses origines professionnelles éventuelles, de recommander l'action appropriée pour protéger les travailleurs, de déterminer si le travail leur convient, ou les besoins de reclassement et de réadaptation;
  - ➔ à la cessation et après la cessation d'affectation à des postes qui comportent des risques susceptibles d'entraîner une atteinte ultérieure à la santé.
- Lorsqu'il est contre-indiqué, pour des raisons de santé, de maintenir un travailleur à un poste particulier, les services de santé au travail devraient contribuer aux efforts destinés à lui trouver un autre emploi dans l'entreprise ou toute autre solution appropriée.

- La recommandation contient également des dispositions détaillées sur les fonctions des services de santé au travail en ce qui concerne l'information et la formation sur la santé, l'hygiène au travail et l'ergonomie et prévoit que ces services devraient disposer d'un personnel technique en nombre suffisant, possédant une formation et une expérience spécialisées et soumis au secret professionnel.
- Des dispositions devraient être prises pour protéger la vie privée des travailleurs et faire en sorte que la surveillance de leur santé ne soit pas utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts.
- L'employeur, les travailleurs et leurs représentants devraient coopérer et participer à la mise en oeuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, et ce sur une base équitable.
- Les services de santé au travail d'une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devraient fournir aux travailleurs de tous ses établissements, sans discrimination, les prestations répondant aux normes les plus élevées, quel que soit le lieu ou le pays où ils sont situés.



## Convention n° 187

### sur cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

L'expression **politique nationale** désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

L'expression **culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé** désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

- ★ Les États doivent promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail (SST) pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs

et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

- ★ Les États doivent prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments pertinents de l'OIT.
- ★ Les États doivent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la SST.

#### POLITIQUE NATIONALE

- ★ Les États doivent promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.
- ★ Les États doivent promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.
- ★ Lors de l'élaboration de sa politique nationale, les États doivent promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

#### SYSTÈME NATIONAL

- ★ Les États doivent établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de SST, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- ★ Le système national de SST doit inclure, entre autres:
  - ➔ la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de SST;
  - ➔ une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la SST, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
  - ➔ des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;

- ➔ des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

★ Le système national de SST doit inclure, s'il y a lieu:

- ➔ un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de SST;
- ➔ des services d'information et des services consultatifs en matière de SST;
- ➔ l'offre d'une formation en matière de SST;
- ➔ des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
- ➔ la recherche en matière de SST;
- ➔ un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
- ➔ des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
- ➔ des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

#### PROGRAMME NATIONAL

★ Les États doivent élaborer, mettre en œuvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de SST, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

★ Le programme national doit:

- ➔ promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
- ➔ contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;



- ➔ être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de SST comportant une analyse du système national de SST;
  - ➔ comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;
  - ➔ être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.
- ★ Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

### RECOMMANDATION N° 197

#### sur cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

#### POLITIQUE NATIONALE

- La politique nationale devrait tenir compte des principes de politique nationale et des droits, obligations et responsabilités pertinents des travailleurs, des employeurs et des gouvernements figurant dans la convention n° 155.

#### SYSTÈME NATIONAL

- Lors de l'établissement, du maintien, du développement progressif et du réexamen périodique du système national de SST, les États
  - ➔ devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) énumérés dans l'annexe, en particulier les conventions n°s 155, 81 et 129;
  - ➔ peuvent étendre les consultations sur l'examen du système national à d'autres parties intéressées.
- Le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs, et les États devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.
- Dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, les États devraient chercher:

- à accroître la sensibilisation, au niveau du lieu de travail et dans le public, aux questions de SST par des campagnes nationales, liées, le cas échéant, aux initiatives sur le lieu de travail et aux initiatives internationales;
  - à promouvoir des mécanismes permettant de dispenser l'éducation et la formation à la SST, en particulier pour la direction, les cadres, les travailleurs et leurs représentants et les fonctionnaires chargés de la sécurité et de la santé;
  - à introduire les notions et, s'il y a lieu, les compétences en matière de SST dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle;
  - à faciliter l'échange de statistiques et de données sur la SST entre les autorités compétentes, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;
  - à donner des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives et à promouvoir ou faciliter la coopération entre eux en vue d'éliminer ou de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail;
  - à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé au travail, la création de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de SST, conformément à la législation et à la pratique nationales;
  - à s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre des politiques et de la réglementation en matière de SST, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- Les États devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la SST, telle que celle exposée dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la SST (ILO-OSH 2001).

### PROGRAMME NATIONAL

- Le programme national de SST devrait
  - être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail;
  - identifier les priorités d'action, qui devraient être réexaminées et mises à jour périodiquement;
  - promouvoir activement des mesures et activités de prévention sur le lieu de travail comportant la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants;

→ être coordonné, s'il y a lieu, avec les autres programmes et plans nationaux tels que ceux concernant la santé publique et le développement économique.

- Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les États peuvent étendre les consultations à d'autres parties intéressées et devraient tenir compte des instruments de l'OIT pertinents énumérés dans l'annexe.

## **PROFIL NATIONAL**

- Les États devraient établir et mettre à jour de façon régulière un profil national qui dresse un bilan de la situation existante en matière de SST, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre.
- Ce profil devrait servir de base à l'élaboration et au réexamen du programme national.
- Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait inclure des informations sur:
  - la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de SST;
  - l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la SST, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
  - les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;
  - les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail;
  - l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de SST;
  - les services d'information et les services consultatifs en matière de SST;
  - l'offre d'une formation en matière de SST;
  - les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
  - la recherche en matière de SST;
  - le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

- les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
- les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de SST dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.
- En outre, le profil national de SST devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants:
  - les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;
  - les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la SST;
  - les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;
  - les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la SST, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de SST;
  - le personnel engagé dans le secteur de la SST, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;
  - les statistiques des lésions et maladies professionnelles;
  - les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de SST;
  - les activités régulières ou en cours en rapport avec la SST, y compris la collaboration internationale;
  - les ressources financières et budgétaires en matière de SST;
  - les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

## **ANNEXE INSTRUMENTS PERTINENTS DE L'OIT**

Conventions nos 81 (et protocole de 1995), 115, 120, 121, 129, 139, 148, 152, 155 (et protocole de 2002), 161, 162, 167, 170, 176 et 184 et recommandations nos 81, 82, 97, 102, 114, 115, 120, 121, 133, 147, 156, 160, 164, 171, 172, 175, 177, 181, 183, 192 et 194.

**sur la protection de la santé des travailleurs, 1953**

- La législation nationale devrait contenir des dispositions concernant les méthodes propres à prévenir, réduire ou éliminer les risques menaçant la santé sur les lieux de travail.
- La recommandation énumère une série de mesures techniques que l'employeur devrait prendre en vue d'assurer une protection suffisante de la santé des travailleurs et prévoit que les travailleurs devraient être informés et consultés sur les mesures de protection et l'obligation d'y collaborer.
- L'autorité compétente devrait:
  - ➔ attirer l'attention des employeurs et des travailleurs intéressés sur les risques spéciaux et les précautions à prendre;
  - ➔ prévoir, sur le plan national, des consultations entre l'inspection du travail ou toute autre autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs, d'une part, et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'autre part.
- La législation nationale devrait contenir des dispositions particulières relatives aux examens médicaux des travailleurs occupés à des travaux comportant des risques spéciaux pour leur santé.
- Les examens médicaux effectués conformément à la recommandation ne devraient entraîner aucune dépense pour le travailleur intéressé.
- La législation nationale devrait prévoir la déclaration des cas de maladie professionnelle reconnus ou suspectés à l'inspection du travail ou à toute autre autorité chargée de la protection de la santé des travailleurs. La recommandation précise également les informations que devrait comporter cette déclaration.
- L'autorité compétente devrait établir, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, une liste des maladies professionnelles ou des catégories de cas donnant lieu à déclaration et y apporter régulièrement les modifications nécessaires.
- Des moyens de secours et de premiers soins d'urgence en cas d'accident, de maladie professionnelle, d'intoxication ou d'indisposition devraient être prévus dans les lieux de travail.



## RECOMMANDATION N° 102

### sur les services sociaux, 1956

- La recommandation s'applique aux travailleurs manuels et non manuels employés dans les entreprises publiques ou privées, à l'exclusion des travailleurs de l'agriculture et des transports maritimes.
- Elle vise à définir certains principes et à établir certaines normes en ce qui concerne les services sociaux se rapportant:
  - à l'alimentation dans les entreprises ou à proximité (cantines, réfectoires, etc.);
  - aux lieux et moyens de repos dans les entreprises ou à proximité de celles-ci, et aux moyens de récréation, à l'exception de l'utilisation des congés payés;
  - aux moyens de transport pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir, lorsque les services ordinaires de transports publics sont insuffisants ou difficiles à utiliser.



## RECOMMANDATION N° 194

### sur la liste des maladies professionnelles, 2002

- La recommandation vise à renforcer les procédures d'identification, d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et de mettre en place une procédure simple pour mettre à jour une liste de maladies professionnelles.
- Lors de l'établissement, du réexamen et de l'application des mécanismes d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'autorité compétente devrait tenir compte du Recueil de directives pratiques de 1996 sur l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'autres recueils de directives pratiques ou guides ayant trait à ce sujet approuvés ultérieurement par l'Organisation internationale du Travail.
- La liste des maladies professionnelles établie au niveau national, qui doit être périodiquement mise à jour, devrait comprendre:
  - au moins les maladies visées au tableau I de la convention n° 121;
  - dans la mesure du possible, les autres maladies énumérées dans la liste des maladies professionnelles annexée à la recommandation;
  - dans la mesure du possible, une partie intitulée « Maladies dont l'origine professionnelle est soupçonnée ».
- Tout Etat Membre devrait fournir annuellement au BIT des statistiques exhaustives sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et, lorsque cela est approprié, sur les événements dangereux et les accidents de trajet.

## 2. Protection contre des risques spécifiques

### Convention n° 115

#### sur la protection contre les radiations, 1960

- ★ Un Etat qui ratifie la convention doit donner effet à ses dispositions en consultant des représentants des employeurs et des travailleurs.
- ★ La convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition de travailleurs à des radiations ionisantes au cours de leur travail.
- ★ L'exposition des travailleurs doit être réduite au minimum et toute exposition inutile doit être évitée.
- ★ Toutes les mesures appropriées pour assurer une protection efficace de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les radiations ionisantes doivent être prises à la lumière de l'évolution des connaissances.
- ★ Aucun travailleur de moins de 16 ans ne doit être affecté à des travaux impliquant des radiations ionisantes.
- ★ Des limites d'exposition doivent être fixées et revues à la lumière des connaissances nouvelles. Ces limites doivent être fixées séparément pour les travailleurs de moins de 18 ans et pour ceux de plus de 18 ans.
- ★ Un contrôle approprié doit être effectué afin de mesurer l'exposition des travailleurs et de vérifier que toutes les mesures prescrites sont prises et respectées.
- ★ Tous les travailleurs directement affectés à des travaux sous radiations doivent être dûment instruits, avant et pendant leur affectation, des précautions à prendre et subir un examen médical approprié avant ou peu de temps après cette affectation, puis périodiquement, à intervalles appropriés.
- ★ Aucun travailleur ne doit être affecté ou continuer à être affecté à un travail susceptible de l'exposer à des radiations ionisantes contrairement à un avis médical autorisé.



## RECOMMANDATION N° 114

### sur la protection contre les radiations, 1960

- Les employeurs et les travailleurs devraient collaborer aussi étroitement que possible pour l'application des mesures de protection contre les radiations ionisantes.
- En raison des problèmes médicaux particuliers posés par l'emploi, à des travaux sous radiations, des femmes en âge de concevoir, toutes les précautions devraient être prises pour s'assurer qu'elles ne sont pas exposées à des risques de forte irradiation.
- Les limites d'exposition prévues par la convention n° 115 devraient être fixées compte tenu des valeurs correspondantes recommandées par la Commission internationale de protection contre les radiations.
- La recommandation contient également des dispositions détaillées sur les méthodes de protection collective (de préférence) et individuelle. Ces méthodes devraient être choisies en vue de réduire au minimum les possibilités de pénétration de substances radioactives dans l'organisme et les risques de contamination radioactive.
- Elle précise aussi les modalités relatives aux inspections des lieux de travail, aux vérifications des équipements et appareils de contrôle et aux examens médicaux.
- Enfin, tout Etat devrait prévoir des mesures pour le contrôle de la distribution et de l'utilisation de radiations ionisantes, en particulier par voie de notification aux autorités nationales compétentes.



## Convention n° 139

### sur le cancer professionnel, 1974

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit notamment:
  - ➔ déterminer périodiquement les substances et agents cancérogènes auxquels l'exposition professionnelle sera interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle;
  - ➔ encourager leur remplacement par d'autres substances ou agents;
  - ➔ réduire au minimum le nombre de travailleurs exposés ainsi que la durée et le niveau de l'exposition;
  - ➔ prescrire les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre les risques d'exposition et créer un système d'enregistrement des données;



- ➔ prévoir l'information des travailleurs exposés sur les risques que comportent ces substances et agents et sur les mesures requises;
  - ➔ prévoir la réalisation d'examens médicaux ou biologiques des travailleurs exposés, pendant et après leur emploi;
  - ➔ faire effectuer des inspections adéquates.
- ★ Pour déterminer les substances et agents cancérigènes auxquels l'exposition professionnelle sera interdite ou soumise à autorisation ou à contrôle, il conviendra de prendre en considération les données les plus récentes contenues dans les recueils de directives pratiques ou les guides que le BIT pourrait élaborer ainsi que les informations émanant d'autres organismes compétents.

### RECOMMANDATION N° 147

#### sur le cancer professionnel, 1974

- Les employeurs devraient s'efforcer de recourir à des procédés de travail ne donnant pas lieu à la formation, ni surtout à l'émission dans le milieu de travail de substances ou d'agents cancérigènes.
- Les travailleurs et toutes autres personnes prenant part à des activités professionnelles impliquant un risque d'exposition à des substances ou agents cancérigènes devraient se conformer aux consignes de sécurité prescrites et faire un usage correct de tout équipement fourni pour leur protection ou celle des tiers.
- La recommandation précise les modalités de dérogations individuelles à l'interdiction d'exposition professionnelle et prévoit les mesures à prendre lorsqu'il s'agit de substances et agents soumis à autorisation ou à contrôle.
- Elle encourage la surveillance de la santé des travailleurs, en prévoyant un examen médical préalable à l'affectation et, ultérieurement, des examens périodiques.
- Si, à la suite d'une action prise en vertu de la recommandation n° 147, il apparaît inopportun de continuer à exposer un travailleur à des substances ou agents cancérigènes du fait de son emploi normal, tous les moyens raisonnables devraient être mis en oeuvre pour muter ce travailleur à un autre emploi convenable.
- L'autorité nationale compétente devrait élaborer et maintenir, avec la collaboration des employeurs et des représentants des travailleurs, un système de prévention et de contrôle du cancer professionnel.

- L'autorité compétente devrait diffuser des informations concernant les risques de cancer professionnel avec le concours, le cas échéant, d'organisations nationales et internationales, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs et élaborer des manuels concernant les substances et agents susceptibles de provoquer le cancer professionnel.
- Les employeurs devraient:
  - s'informer des risques de cancer lorsque des substances ou agents sont mis en oeuvre ou doivent être mis en oeuvre dans l'entreprise;
  - s'assurer que, dans tous les cas où sont utilisés des substances ou agents cancérogènes, le risque soit signalé, de façon appropriée, sur le lieu du travail, à tout travailleur susceptible d'y être exposé;
  - informer les travailleurs des risques et des mesures requises.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures concrètes pour mettre en application des programmes d'information et d'éducation sur les risques de cancer professionnel et encourager leurs membres à participer pleinement aux programmes de prévention et de contrôle.



## Convention n° 148

### sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

- ★ La convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
- ★ Toutefois, un Etat peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de l'application de la convention des branches particulières d'activité économique, lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.
- ★ Il peut, au moment de sa ratification et après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, accepter séparément les obligations de la convention en ce qui concerne:
  - ➔ la pollution de l'air;
  - ➔ le bruit;
  - ➔ les vibrations.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:
  - ➔ prendre, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, les mesures nécessaires pour donner effet à la convention, y compris l'adoption de sanctions appropriées;
  - ➔ charger des services d'inspection appropriés du contrôle de son application ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.
- ★ En donnant effet aux dispositions de la convention et, en particulier, lors de l'élaboration et de l'application des mesures (techniques et d'organisation du travail) destinées à prévenir les risques, l'autorité compétente doit agir en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.
- ★ L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites et les travailleurs sont tenus de respecter les consignes de sécurité.
- ★ Si l'employeur n'arrive pas à réduire la pollution de l'air, le bruit ou les vibrations par ces mesures, il devra fournir au travailleur un équipement de protection individuelle approprié.
- ★ L'autorité nationale compétente doit:
  - ➔ fixer les critères permettant de définir les risques d'exposition à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail;
  - ➔ préciser les limites d'exposition sur la base de ces critères.
- ★ L'état de santé des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux risques professionnels dus à la pollution de l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail devra faire l'objet d'une surveillance médicale gratuite à des intervalles appropriés, comprenant un examen préalable à l'affectation et des examens périodiques.
- ★ Lorsque le maintien d'un travailleur à un poste exposé est déconseillé pour des raisons médicales, tous les moyens devront être mis en oeuvre, conformément à la pratique et aux conditions nationales, pour le muter à un autre emploi convenable ou pour lui assurer le maintien de son revenu par des prestations de sécurité sociale ou par toute autre méthode.
- ★ Les mesures prises pour donner effet à la convention ne doivent pas affecter défavorablement les droits des travailleurs au titre de la législation sur la sécurité sociale ou l'assurance sociale.
- ★ Les travailleurs ou leurs représentants auront le droit de présenter des propositions, d'obtenir des informations et une formation et de

recourir à l'instance appropriée, pour assurer la protection contre les risques professionnels visés par la convention.

- ★ L'utilisation de procédés, substances, machines ou matériels spécifiés par l'autorité compétente et entraînant l'exposition de travailleurs à ces risques professionnels devra être notifiée à l'autorité compétente qui pourra, le cas échéant, l'autoriser selon des modalités déterminées ou l'interdire.



### RECOMMANDATION N° 156

#### sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

- Dans la mesure du possible, les dispositions de la convention n° 148 et de la recommandation devraient s'appliquer à toutes les branches d'activité économique.
- Les travailleurs indépendants devraient bénéficier d'une protection analogue à celle qui est prévue par ces instruments.
- L'autorité compétente devrait prescrire la nature, la fréquence et les autres modalités de la surveillance de la pollution de l'air, du bruit et des vibrations sur les lieux de travail, exécutée sous la responsabilité de l'employeur.
- La recommandation précise les mesures de prévention et de protection qui devraient être prises, telles que des contrôles particuliers lors de la mise ou remise en service de machines, le remplacement des opérations polluantes, l'interdiction ou la restriction de l'utilisation de certaines substances.
- L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des risques encourus et leurs représentants de tous projets, mesures ou décisions susceptibles d'avoir des conséquences nocives sur leur santé.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre des mesures concrètes pour mettre en oeuvre des programmes d'information et de formation en matière de prévention et de limitation des risques professionnels existants et potentiels, ainsi qu'en matière de protection contre ces risques.
- Les dispositions de la recommandation concernant la conception, la construction et la mise en circulation de machines et de matériels devraient être applicables immédiatement aux machines et aux matériels nouvellement construits. Aussitôt que possible, l'autorité compétente devrait spécifier des délais appropriés pour la modification des machines et des matériels existants.



### sur l'amiante, 1986

- ★ La convention s'applique à toutes les activités entraînant l'exposition des travailleurs à l'amiante à l'occasion du travail.
- ★ Tout Etat peut, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, exclure des branches particulières d'activité économique ou des entreprises particulières de l'application de certaines dispositions de la convention, sur la base d'une évaluation des risques pour la santé et des mesures de sécurité appliquées et lorsqu'il s'est assuré que leur application à ces branches ou à ces entreprises n'est pas nécessaire.
- ★ L'autorité nationale compétente doit consulter les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.
- ★ La législation nationale doit prescrire les mesures à prendre pour prévenir et contrôler les risques et pour protéger les travailleurs. Elle doit être périodiquement revue à la lumière des progrès techniques et du développement des connaissances scientifiques.
- ★ Elle doit prévoir que l'exposition à l'amiante doit être prévenue ou contrôlée notamment par des mesures techniques, des méthodes de travail adéquates, et la prescription de règles et de procédures spéciales, y compris d'autorisations.
- ★ Lorsque cela est nécessaire et réalisable du point de vue technique, elle doit aussi prévoir le remplacement de l'amiante par d'autres matériaux et son interdiction partielle ou totale dans certains procédés de travail.
- ★ L'autorité compétente peut accorder des dérogations temporaires aux mesures prescrites par la législation nationale dans des conditions et des délais à fixer, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.
- ★ L'application de la législation nationale doit être assurée par un système d'inspection suffisant et approprié.
- ★ L'autorité compétente doit prescrire, réviser et actualiser les limites d'exposition à la lumière des progrès technologiques et de l'évolution des connaissances techniques et scientifiques.

- ★ Elle doit également élaborer un système de notification des maladies professionnelles causées par l'amiante.
- ★ L'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées pour:
  - prévenir ou contrôler la libération de poussières d'amiante dans l'air;
  - s'assurer que les limites d'exposition sont observées;
  - réduire l'exposition à un niveau aussi bas que cela est raisonnable et pratiquement réalisable.
- ★ Il doit être tenu pour responsable de l'application des mesures prescrites.
- ★ Lorsque les mesures prises ne parviennent pas à contenir l'exposition de l'amiante dans les limites d'exposition, l'employeur doit fournir, entretenir et, si nécessaire, remplacer, sans frais pour les travailleurs, un équipement de protection respiratoire adéquat et des vêtements de protection spéciaux.
- ★ L'équipement de protection respiratoire ne doit être utilisé qu'en tant que mesure supplémentaire, temporaire, d'urgence ou exceptionnelle, et ne pas se substituer au contrôle technique.
- ★ Les travailleurs doivent respecter les consignes de sécurité et d'hygiène prescrites et collaborer aussi étroitement que possible avec l'employeur.
- ★ Les travailleurs qui sont ou ont été exposés doivent pouvoir bénéficier, sans perte de gain et, si possible, pendant les heures de travail, des examens médicaux nécessaires à la surveillance de leur santé et au diagnostic des maladies professionnelles provoquées par l'exposition à l'amiante.
- ★ Lorsqu'une affectation permanente à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée pour des raisons médicales, tous les efforts doivent être faits pour fournir au travailleur intéressé d'autres moyens de conserver son revenu.
- ★ L'autorité compétente doit, en consultation et en collaboration avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, promouvoir la diffusion des informations et l'éducation de toutes les personnes concernées au sujet des risques dus à une exposition à l'amiante ainsi que des méthodes de prévention et de contrôle.
- ★ L'employeur doit notifier à l'autorité nationale compétente, selon les modalités et dans la mesure fixée par celle-ci, certains types de travaux comportant une exposition à l'amiante.

- ★ Les producteurs et fournisseurs doivent être tenus pour responsable de l'étiquetage adéquat des récipients et produits contenant de l'amiante.

## RECOMMANDATION N° 172

### sur l'amiante, 1986

- La recommandation prévoit que les travailleurs indépendants devraient bénéficier d'une protection analogue à celle prévue par la convention n° 162.
- L'emploi des jeunes gens de moins de 18 ans dans des activités entraînant un risque d'exposition professionnelle à l'amiante devrait faire l'objet d'une attention particulière.
- L'autorité nationale compétente devrait revoir périodiquement les mesures prescrites en tenant compte du Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans l'utilisation de l'amiante, publié par le BIT, d'autres recueils de directives et guides que le BIT pourra élaborer, des conclusions des réunions d'experts qu'il pourra convoquer, ainsi que des informations émanant d'autres organismes compétents sur l'amiante et ses matériaux de remplacement.
- L'employeur devrait, en consultation et en collaboration avec les travailleurs intéressés ou leurs représentants, et en tenant compte des avis des organismes compétents (notamment des services de santé au travail), recourir à toutes les mesures appropriées en vue de prévenir ou de contrôler l'exposition à l'amiante.
- Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril grave pour sa vie ou sa santé devrait avertir son supérieur hiérarchique immédiat et être protégé contre des mesures de représailles ou des mesures disciplinaires, conformément aux conditions et à la pratique nationales.
- La recommandation précise les mesures qui devraient être prises, en ce qui concerne notamment:
  - la prévention ou le contrôle de l'exposition des travailleurs à l'amiante;
  - la détermination des produits dont l'utilisation devrait être soumise à l'autorisation ou interdite;
  - le remplacement de l'amiante par des matériaux de substitution;
  - les limites d'exposition;
  - les équipements de protection respiratoire;

- le système d'inspection prévu par la convention n° 162;
  - la mise en œuvre d'un programme de prévention et de contrôle de l'exposition des travailleurs à l'amiante;
  - la démolition d'installations contenant des matériaux en amiante;
  - l'encouragement à la recherche portant sur les problèmes techniques et de santé liés à l'exposition à l'amiante, aux matériaux de remplacement et aux technologies alternatives;
  - l'étiquetage des récipients et produits.
- Sont également énumérées les mesures relatives au contrôle du milieu de travail (notamment mesure des concentrations dans l'air) et à la surveillance de la santé des travailleurs (examens médicaux, déclarations des maladies professionnelles).
  - Une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait être tenue de prendre, sans discrimination, des mesures de prévention, de contrôle et de protection dans tous ses établissements, quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.
  - Enfin, la recommandation précise les mesures à prendre en vue de la formation et l'information de toutes les personnes intéressées.



## Convention n° 170

### sur les produits chimiques, 1990

- ★ La convention s'applique à toutes les branches d'activité économique dans lesquelles des produits chimiques sont utilisés.
- ★ Cependant, un Etat peut exclure de toutes ou certaines de ses dispositions des branches d'activité économique, des entreprises ou des produits particuliers, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés et sur la base d'une évaluation des dangers en cause ainsi que des mesures de protection à mettre en œuvre, lorsque:
  - ➔ se posent des problèmes particuliers d'une importance suffisante;
  - ➔ dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit établir des dispositions spéciales afin de protéger les informations confidentielles dont la



divulgaration à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.

- ★ Il doit élaborer, appliquer et revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs.
- ★ L'autorité nationale compétente doit pouvoir, si cela est justifié par des raisons de sécurité et de santé, interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux, ou exiger une notification et une autorisation préalables à leur utilisation.
- ★ Elle doit également créer des systèmes de classification des produits chimiques, selon le type et le degré de danger physique et pour la santé qui leur sont propres.
- ★ Tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification. Les produits chimiques dangereux doivent, en outre, être étiquetés de manière à fournir les informations essentielles au sujet de leur classification, des dangers qu'ils présentent et des précautions à prendre en matière de sécurité, et l'étiquette doit être facilement compréhensible par les travailleurs.
- ★ Les fournisseurs de produits chimiques doivent s'assurer que ces produits sont:
  - ➔ classés conformément aux dispositions de la convention;
  - ➔ marqués de manière à permettre leur identification;
  - ➔ étiquetés conformément aux dispositions de la convention et accompagnés de fiches de données de sécurité, s'il s'agit de produits dangereux.
- ★ Les employeurs doivent:
  - ➔ s'assurer que tous les produits chimiques utilisés au travail sont étiquetés ou marqués et que les fiches de données de sécurité sont mises à la disposition des travailleurs et de leurs représentants;
  - ➔ s'assurer que seuls les produits classés ou identifiés, et étiquetés conformément aux dispositions de la convention, sont utilisés et que toutes les précautions nécessaires sont prises lors de leur utilisation;
  - ➔ tenir un fichier des produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail;
  - ➔ surveiller l'exposition des travailleurs aux produits chimiques;

- évaluer, surveiller et limiter (par des mesures préventives et de protection appropriées) l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux;
- fournir les premiers secours et prendre des dispositions pour faire face aux urgences;
- informer les travailleurs sur les risques encourus et leur apprendre à utiliser les informations fournies par les étiquettes et les fiches de données de sécurité.
- ★ Les travailleurs et leurs représentants doivent collaborer étroitement avec les employeurs et respecter les procédures et pratiques relatives à la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.
- ★ Les travailleurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou de réduire au minimum, pour eux-mêmes et les autres, les risques liés à l'utilisation des produits chimiques au travail.
- ★ Les travailleurs ont le droit:
  - de s'écarter de tout risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé et doivent être protégés contre des conséquences injustifiées;
  - d'obtenir des informations sur les produits chimiques utilisés.
- ★ Lorsque, dans un Etat exportateur, l'utilisation de produits chimiques dangereux est totalement ou en partie interdite pour des raisons de sécurité et de santé au travail, cet Etat devra porter ce fait, ainsi que les raisons y relatives, à la connaissance de tout pays vers lequel il exporte.



### RECOMMANDATION N° 177

#### sur les produits chimiques, 1990

- Les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer également aux travailleurs indépendants que la législation pourrait déterminer.
- L'autorité compétente devrait spécifier les catégories de travailleurs qui, pour des raisons de sécurité et de santé, ne sont pas autorisées à utiliser des produits chimiques déterminés ou qui ne peuvent le faire que dans certaines conditions fixées conformément à la législation nationale.
- La recommandation contient également des dispositions détaillées sur la manière dont la classification, l'étiquetage et le marquage des produits

chimiques devraient être effectués et précise les renseignements essentiels que devraient contenir les fiches de données de sécurité.

- Lorsque des travailleurs sont exposés à des produits chimiques dangereux, l'employeur devrait être tenu:
  - de limiter leur exposition à de tels produits;
  - d'évaluer, surveiller et consigner, selon ce qui est nécessaire, la concentration des produits chimiques dans l'atmosphère des lieux de travail. Les données consignées devraient être mises à la disposition des travailleurs et de leurs représentants.
- Une entreprise nationale ou multinationale comptant plus d'un établissement devrait, sans faire de discrimination, prendre des mesures de prévention, de contrôle et de protection dans tous ses établissements, quel que soit le lieu ou le pays où ils se trouvent.
- La recommandation énumère également les critères de sécurité qui devraient être établis pour l'utilisation, le stockage, le transport, l'élimination et le traitement des produits chimiques dangereux.
- Elle contient des précisions quant aux mesures de surveillance médicale destinées à évaluer l'état de santé des travailleurs et à diagnostiquer les maladies et lésions liées à l'exposition aux produits chimiques dangereux.
- Les travailleurs devraient avoir le droit:
  - d'obtenir de l'employeur les fiches de données de sécurité et autres renseignements leur permettant de prendre les précautions adéquates;
  - de participer aux enquêtes sur les risques éventuels que comporte l'utilisation des produits chimiques au travail;
  - de signaler à leurs représentants, à leur employeur ou à l'autorité compétente, les dangers éventuels liés à l'utilisation des produits chimiques au travail;
  - de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques, lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé, et devraient le signaler sans délai à leur supérieur;
  - d'obtenir un travail de remplacement, si leur état de santé accroit pour eux le danger résultant d'un produit chimique dangereux, ou une compensation s'ils perdent alors leur emploi;
  - à un traitement médical adéquat et à une réparation pour les lésions et les maladies résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail.
- En cas de grossesse ou d'allaitement, les travailleuses devraient avoir droit à un travail de remplacement n'entraînant pas l'exposition à des

produits chimiques dangereux pour la santé de l'enfant à naître ou du nourrisson si un tel travail est disponible, ainsi que le droit de retourner à leur poste précédent au moment approprié.



## Convention n° 174

### sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

**Installation à risques d'accident majeur:** installation qui produit, transforme, manutentionne, utilise, élimine ou stocke, en permanence ou temporairement, un ou plusieurs produits ou catégories de produits dangereux en des quantités qui dépassent la quantité seuil.

**Accident majeur:** événement soudain, tel qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure, dans le déroulement d'une activité au sein d'une installation à risques d'accident majeur, qui met en jeu un ou plusieurs produits dangereux et entraîne un danger grave, immédiat ou différé, pour les travailleurs, la population ou l'environnement.

- ★ La convention vise la prévention des accidents majeurs mettant en jeu des produits chimiques dangereux et la limitation des conséquences de ces accidents.
- ★ Elle s'applique aux installations à risques d'accident majeur, avec certaines exceptions, notamment les installations nucléaires et militaires.
- ★ Toutefois, un Etat peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure du champ d'application de la convention des installations ou branches d'activité économique où une protection équivalente est assurée.
- ★ En consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi que d'autres parties intéressées pouvant être touchées, tout Etat qui ratifie la convention doit formuler, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale cohérente relative à la protection des travailleurs, de la population et de l'environnement contre les risques d'accident majeur.
- ★ Cette politique doit promouvoir l'utilisation des meilleures techniques de sécurité disponibles.

- ★ Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et d'autres parties intéressées pouvant être touchées, l'autorité nationale compétente doit établir un système permettant d'identifier les installations à risques, sur la base d'une liste de produits dangereux ou de catégories de produits dangereux, ou des deux.
- ★ Les employeurs doivent:
  - ➔ identifier et notifier à l'autorité compétente les installations à risques dont ils ont le contrôle;
  - ➔ notifier à l'autorité compétente la fermeture définitive de ces installations;
  - ➔ mettre en place et entretenir pour toute installation à risque un système documenté de prévention et de protection;
  - ➔ établir, réviser et mettre à jour des rapports de sécurité pour ces installations et les mettre à la disposition de l'autorité compétente;
  - ➔ informer l'autorité compétente dès qu'un accident majeur se produit;
  - ➔ présenter un rapport détaillé à l'autorité compétente après un accident majeur, y compris des recommandations sur les mesures à prendre pour éviter que l'accident ne se reproduise.
- ★ L'autorité nationale compétente doit faire en sorte:
  - ➔ que des plans et procédures d'urgence hors site soient établis et mis à jour;
  - ➔ que des informations sur les mesures de sécurité en cas d'accident soient diffusées auprès des populations concernées;
  - ➔ qu'en cas d'accident majeur, l'alerte soit donnée dès que possible;
  - ➔ que les informations mentionnées ci-dessus soient fournies aux Etats concernés, lorsque les conséquences de l'accident pourraient dépasser ses frontières.
- ★ Elle doit également disposer d'un personnel dûment qualifié, compétent et doté de moyens suffisants pour inspecter, enquêter, fournir une évaluation et des conseils sur les questions traitées dans la convention et assurer le respect de la législation nationale.
- ★ Elle doit avoir le droit de suspendre toute opération qui présente une menace imminente d'accident majeur.

- ★ Dans une installation à risques, les travailleurs et leurs représentants doivent être consultés afin d'établir un système de travail sûr. En particulier, ils doivent:
  - ➔ être informés des dangers et des instructions émanant de l'autorité compétente;
  - ➔ être consultés lors de l'élaboration des rapports de sécurité, des plans et procédures d'urgence et des rapports sur les accidents;
  - ➔ recevoir des instructions et une formation sur les pratiques et procédures de prévention et d'urgence en cas d'accident, et s'y conformer;
  - ➔ dans les limites de leurs fonctions, prendre des mesures correctives et, si nécessaire, interrompre le travail lorsqu'il existe un danger imminent d'accident et en informer leur supérieur ou déclencher l'alarme;
  - ➔ discuter avec l'employeur de tout danger susceptible de causer un accident majeur et avoir le droit de notifier ces dangers à l'autorité compétente.
  
- ★ Lorsque, dans un Etat Membre exportateur, l'utilisation de produits, technologies ou procédés dangereux est interdite en tant que source potentielle d'accident majeur, cet Etat devra mettre à la disposition de tout pays importateur les informations relatives à cette interdiction ainsi qu'aux raisons qui l'ont motivée.



### RECOMMANDATION N° 181

#### sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

- L'OIT devrait, en collaboration avec d'autres organisations (internationales intergouvernementales ou non gouvernementales) concernées prendre des dispositions en vue d'échanger, sur le plan international, des informations relatives notamment:
  - ➔ aux bonnes pratiques de sécurité dans les installations à risques d'accident majeur;
  - ➔ aux accidents majeurs;
  - ➔ aux technologies et procédés interdits pour des motifs de sécurité et de santé;
  - ➔ aux mécanismes et procédures utilisés par les autorités compétentes pour assurer l'application de la convention n° 174 et de la recommandation.

- Les Etats devraient élaborer des politiques visant à faire face aux risques et dangers d'accident majeur et à leurs conséquences, dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la convention n° 174.
- La recommandation préconise également la création de systèmes destinés à dédommager les travailleurs dès que possible après un accident majeur et à faire face, de manière adéquate, aux conséquences de cet accident sur la population et l'environnement.
- Enfin, les entreprises nationales ou multinationales comptant plus d'un établissement devraient, sans faire de discrimination, prendre des mesures de prévention et de protection à l'égard des travailleurs de tous ses établissements, quel que soit le pays où ils se trouvent.

### 3. Protection dans des branches particulières d'activité



#### Convention n° 120

##### sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

- ★ La convention vise à préserver la santé et le bien-être des travailleurs en prescrivant des mesures élémentaires d'hygiène.
- ★ Elle s'applique:
  - ➔ aux établissements commerciaux;
  - ➔ aux établissements, institutions ou administrations dans lesquels s'effectue principalement un travail de bureau;
  - ➔ à d'autres services connexes, dans la mesure où ils ne sont pas soumis à la législation nationale concernant l'hygiène dans des secteurs particuliers.
- ★ Toutefois, l'autorité nationale compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs directement intéressées, exclure de l'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la convention des catégories déterminées d'établissements, d'institutions, d'administrations ou de services, lorsque les circonstances et les conditions d'emploi sont telles que l'application de l'ensemble ou de certaines de ces dispositions ne conviendrait pas.
- ★ Les mesures d'hygiène prescrites par la convention portent sur:
  - ➔ l'état d'entretien et de propreté des locaux utilisés par les travailleurs et de leur équipement;
  - ➔ la ventilation;
  - ➔ l'éclairage;
  - ➔ la température;
  - ➔ l'aménagement des locaux de travail de telle manière que la santé des travailleurs ne soit pas exposée à aucun effet nuisible;
  - ➔ l'approvisionnement en eau potable;
  - ➔ les installations sanitaires;
  - ➔ la mise à disposition de sièges;
  - ➔ les vestiaires;



- ➔ l'aménagement des locaux souterrains ou sans fenêtres;
  - ➔ la protection contre les substances et procédés incommodes, insalubres, toxiques ou dangereux;
  - ➔ la protection contre le bruit et les vibrations;
  - ➔ les installations de premiers secours.
- ★ La législation donnant effet aux dispositions de la convention et, le cas échéant, de la recommandation n° 120, doit être adoptée après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
  - ★ Des mesures appropriées doivent être prises par le moyen de services d'inspection adéquats ou par d'autres moyens pour assurer l'application effective de cette législation, y compris, si possible, par l'institution d'un système de sanctions adéquat.

### RECOMMANDATION N° 120

#### sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

- L'autorité nationale compétente, les employeurs et les travailleurs devraient établir des contacts mutuels en vue d'assurer l'hygiène des travailleurs en relation avec leur travail.
- Le champ d'application de la recommandation est plus large que celui de la convention n°120 et couvre notamment les postes, hôtels, restaurants et entreprises de spectacles.
- Dans les établissements pour lesquels l'autorité compétente l'estime souhaitable compte tenu des risques supposés, un délégué à l'hygiène ou, le cas échéant, un comité d'hygiène devrait être créé.
- En plus de détailler les mesures à prendre dans chacun des domaines visés par la convention n° 120, elle préconise l'adoption de mesures en ce qui concerne:
  - ➔ les réfectoires;
  - ➔ les salles de repos;
  - ➔ les plans et constructions;
  - ➔ la prévention de la propagation des maladies;
  - ➔ l'enseignement des mesures d'hygiène.
- Elle dispose également que des mesures appropriées devraient être prises pour que la mécanisation ou les méthodes d'accélération des opérations n'imposent pas un rythme de travail pouvant entraîner des

effets nuisibles sur les travailleurs. L'autorité nationale compétente devrait fixer un âge minimum pour l'emploi à ce type d'opérations.



## Convention n° 167

### sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

**Activités de construction:** travaux du bâtiment, de génie civil et de montage et de démontage, y compris tout procédé, toute opération ou tout transport sur un chantier de construction, depuis la préparation du site jusqu'à l'achèvement du projet.

- ★ La convention s'applique à toutes les activités de construction. Toutefois, un État peut, après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions des branches d'activité économique déterminées ou des entreprises déterminées au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, à condition qu'un milieu de travail sûr et salubre y soit assuré.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit s'engager à adopter une législation qui assure l'application de ses dispositions, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, et en tenant compte des normes adoptées en la matière par les organisations internationales reconnues dans le domaine de la normalisation.
- ★ Cette législation doit prévoir:
  - ➔ le droit et l'obligation des travailleurs de contribuer à la sécurité du travail;
  - ➔ l'obligation pour les employeurs:
    - de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé sur les lieux de travail;
    - d'arrêter le travail en cas de péril imminent pour la sécurité des travailleurs et, le cas échéant, de procéder à une évacuation;
    - de fournir un équipement de protection individuelle aux travailleurs, sans frais pour ceux-ci, lorsque la protection ne peut être assurée par d'autres moyens;

- de s'assurer que les travailleurs puissent recevoir des premiers secours.
- ➔ l'obligation des travailleurs:
  - de coopérer avec leur employeur à l'application des mesures prescrites en matière de sécurité et santé et de se conformer à ses mesures et d'informer immédiatement leur supérieur hiérarchique et, le cas échéant, le délégué des travailleurs à la sécurité, de toute situation susceptibles de présenter un risque;
  - de prendre soin de leur propre sécurité et de celle d'autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou omissions;
  - d'utiliser les moyens mis à leur disposition.
- ➔ le droit des travailleurs de s'éloigner d'un danger lorsqu'ils ont de bonnes raisons de penser qu'il y a un péril imminent et grave pour leur sécurité et leur santé.
- ➔ La déclaration à l'autorité compétente des cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et ce, dans un délai prescrit.
- ★ Il doit prendre des mesures pour assurer une coopération entre employeurs et travailleurs en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction.
- ★ La convention prévoit également la répartition des responsabilités lorsque deux ou plusieurs employeurs entreprennent simultanément des travaux sur un chantier:
  - ➔ l'entrepreneur principal doit coordonner les mesures prescrites dans le domaine de la sécurité et de la santé et veiller à leur respect, pour autant que cela soit compatible avec la législation nationale;
  - ➔ chaque employeur reste responsable de l'application des mesures prescrites pour les travailleurs placés sous son autorité.
- ★ Les personnes responsables de la conception et de la planification d'un projet de construction doivent tenir compte de la sécurité et de la santé des travailleurs de la construction.
- ★ Les mesures techniques de prévention et de protection portent sur:
  - ➔ la sécurité sur les lieux de travail;
  - ➔ les échafaudages et échelles;
  - ➔ les appareils et accessoires de levage;

- ➔ le matériel de transport, ainsi que les engins de terrassement et de manutention des matériaux;
- ➔ les installations, machines, équipements et outils à main;
- ➔ les travaux en hauteur, y compris sur les toitures;
- ➔ les excavations, puits, terrassements, travaux souterrains et tunnels;
- ➔ les batardeaux et caissons;
- ➔ le travail dans l'air comprimé;
- ➔ les charpentes et coffrages;
- ➔ le travail au-dessus d'un plan d'eau;
- ➔ les travaux de démolition;
- ➔ l'éclairage;
- ➔ l'électricité;
- ➔ les explosifs;
- ➔ les risques pour la santé;
- ➔ les précautions contre l'incendie;
- ➔ les équipements de protection individuelle et les vêtements protecteurs;
- ➔ les premiers secours;
- ➔ le bien-être;
- ➔ l'information et la formation;
- ➔ la déclaration des accidents et des maladies.



#### RECOMMANDATION N° 175

##### sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

- Les mesures visant à assurer une coopération organisée entre les employeurs et les travailleurs en vue de promouvoir la sécurité et la santé sur les chantiers de construction devraient comprendre notamment:
  - ➔ la constitution de comités de sécurité et de santé représentatifs des employeurs et des travailleurs;
  - ➔ l'élection ou la désignation de délégués des travailleurs à la sécurité.

- Les travaux de construction devraient être planifiés, préparés et conduits de façon à:
  - prévenir, dès que possible, les risques susceptibles de se présenter sur le lieu de travail;
  - éviter, au cours du travail, les positions et mouvements qui entraînent une fatigue excessive ou inutile;
  - tenir compte de la sécurité et de la santé des travailleurs dans l'organisation du travail;
  - utiliser des matériaux et des produits appropriés du point de vue de la sécurité et de la santé;
  - employer des méthodes de travail qui protègent les travailleurs contre les effets nocifs des agents chimiques, physiques et biologiques.
- Les fabricants et vendeurs de produits utilisés dans l'industrie de la construction devraient fournir, avec les produits, des informations sur les risques qu'ils comportent pour la santé ainsi que sur les précautions à prendre.
- Les substances dangereuses devraient être clairement marquées et munies d'une étiquette en donnant les caractéristiques pertinentes et les consignes d'utilisation. Elles devraient être manipulées conformément aux conditions prescrites par la législation nationale ou par l'autorité compétente.
- L'autorité compétente devrait déterminer les substances dangereuses dont l'utilisation devrait être interdite dans l'industrie du bâtiment.
- Le soulèvement manuel de charges trop lourdes qui présente un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs devrait être évité.
- Une réglementation rigoureuse de sécurité devrait être établie et mise en application par l'autorité compétente pour les travailleurs de la construction occupés à des travaux comportant des risques d'exposition à des radiations ionisantes, en particulier dans l'industrie nucléaire.

## Convention n° 176



### sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

- ★ La convention s'applique à toutes les mines. Toutefois, l'autorité nationale compétente peut exclure de son application, après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, certaines catégories de mines si, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la

législation et de la pratique nationales n'y est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention.

- ★ Tout État qui ratifie la convention doit, après consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, formuler et mettre en oeuvre une politique cohérente en matière de sécurité et de santé dans les mines et la revoir périodiquement.
- ★ Les mesures visant à assurer l'application de la convention devront être prescrites par la législation nationale et complétées, le cas échéant, par:
  - des normes techniques, des principes directeurs, des recueils de directives pratiques; ou
  - d'autres moyens conformes à la pratique nationale.
- ★ La législation doit désigner l'autorité appelée à surveiller et réglementer les divers aspects de la sécurité et de la santé dans les mines.
- ★ Elle doit prévoir:
  - la surveillance de la sécurité et de la santé dans les mines et leur inspection;
  - les procédures de notification et d'enquête dans les cas d'accidents, de catastrophe minière et d'incidents dangereux;
  - l'établissement et la publication des statistiques sur les cas d'accidents, de maladies professionnelles et d'incidents dangereux;
  - le pouvoir de l'autorité compétente de suspendre ou de restreindre, pour des motifs de sécurité et de santé, les activités minières;
  - la mise en place de procédures de consultation des travailleurs et de leurs représentants.
- ★ Elle doit disposer que la fabrication, l'entreposage, le transport et l'utilisation d'explosifs et de détonateurs à la mine devront être effectués par des personnes compétentes et autorisées ou sous leur surveillance directe.
- ★ Elle doit établir notamment:
  - les prescriptions à suivre en ce qui concerne le sauvetage dans les mines, les premiers soins et les services médicaux appropriés;

- ➔ l'obligation de fournir des appareils respiratoires de sauvetage individuels aux travailleurs dans les mines souterraines de charbon.
- ★ Enfin, la législation doit prévoir que l'obligation pour l'employeur responsable de la mine de veiller à l'élaboration de plans appropriés des travaux miniers avant le début des opérations, et à la mise à jour périodique de ces plans qui devront être tenus à disposition sur le site de la mine.
- ★ Les employeurs doivent:
  - ➔ évaluer les risques, les éliminer, les contrôler ou les réduire au minimum;
  - ➔ prévoir l'utilisation d'équipements de protection individuelle si les risques subsistent;
  - ➔ préparer pour chaque mine un plan d'action d'urgence;
  - ➔ assurer l'information et la formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé;
  - ➔ assurer aux travailleurs qui ont souffert d'une lésion ou d'une maladie sur le lieu de travail les premiers soins et l'accès à des services médicaux appropriés;
  - ➔ veiller à ce que tous les accidents et incidents dangereux fassent l'objet d'une enquête et que des mesures soient prises pour y remédier;
  - ➔ s'assurer qu'une surveillance médicale régulière soit exercée sur les travailleurs exposés à des risques professionnels propres aux activités minières.
- ★ Les travailleurs ont le droit:
  - ➔ de signaler les accidents et les dangers à l'employeur et à l'autorité compétente;
  - ➔ de demander que des inspections et des enquêtes soient menées par l'employeur et l'autorité compétente lorsqu'il existe un motif de préoccupation touchant à la sécurité et la santé;
  - ➔ de connaître les dangers sur le lieu de travail susceptibles de nuire à leur sécurité ou à leur santé;
  - ➔ de s'écarter de tout endroit dans la mine lorsqu'il y a des motifs raisonnables de penser qu'il existe une situation présentant un danger sérieux pour leur sécurité ou leur santé;
  - ➔ de choisir collectivement des délégués à la sécurité et à la santé.

- ★ Les délégués des travailleurs à la sécurité et à la santé devront se voir reconnaître le droit:
  - ➔ de représenter les travailleurs pour tout ce qui touche à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail;
  - ➔ de participer aux inspections et aux enquêtes qui sont menées par l'employeur et par l'autorité compétente sur le lieu de travail;
  - ➔ de faire appel à des conseillers et à des experts indépendants;
  - ➔ de tenir en temps opportun des consultations avec l'employeur et avec l'autorité compétente au sujet des questions relatives à la sécurité et à la santé;
  - ➔ de recevoir notification des accidents ainsi que des incidents dangereux.
  
- ★ Les travailleurs doivent:
  - ➔ se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
  - ➔ prendre soin de leur propre sécurité et santé ainsi que de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs actes ou omissions;
  - ➔ signaler immédiatement à leur supérieur toute situation présentant un risque pour leur sécurité ou leur santé ou celles d'autres personnes;
  - ➔ coopérer avec l'employeur afin d'assurer le respect par celui-ci de ses obligations.
  
- ★ Des mesures devront être prises pour encourager la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en vue de promouvoir la sécurité et la santé dans les mines.



### RECOMMANDATION N° 183

#### sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

- Les consultations prévues par la convention n° 176 devraient notamment porter sur les répercussions sur la sécurité et la santé des travailleurs de la durée du travail, du travail de nuit et du travail posté. Au terme de ces consultations, l'État devrait prendre les mesures nécessaires en matière de durée du travail.



- Des mesures devraient être prises, notamment pour encourager:
  - l'octroi d'une assistance spécifique aux petites entreprises minières par l'autorité compétente;
  - des programmes de rééducation et de réintégration des travailleurs victimes d'une lésion ou d'une maladie professionnelle.
- Les employeurs devraient procéder à des évaluations des dangers et à des analyses de risques et, sur cette base, élaborer et mettre en oeuvre, s'il y a lieu, des systèmes de gestion de ces risques.
- La recommandation contient également des prescriptions détaillées pour la mise en œuvre des diverses mesures prévues par la convention.

## Convention n° 184



### sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

**Agriculture:** activités agricoles et forestières qui sont menées dans des exploitations agricoles, y compris la production végétale, les activités forestières, l'élevage des animaux et des insectes, la transformation primaire des produits agricoles et animaux par l'exploitant ou en son nom ainsi que l'utilisation et l'entretien de machines, d'équipements, d'appareils, d'outils et d'installations agricoles, y compris tout procédé, stockage, opération ou transport effectué dans une exploitation agricole qui sont directement liés à la production agricole.

Ne sont pas couverts:

- l'agriculture de subsistance;
- les procédés industriels qui utilisent des produits agricoles comme matières premières et les services qui leur sont liés;
- l'exploitation industrielle des forêts.

- ★ L'autorité nationale compétente peut exclure de toutes ou partie des dispositions de la convention certaines exploitations agricoles ou des catégories limitées de travailleurs, lorsque des problèmes particuliers et sérieux se posent. Dans ce cas, elle devra prévoir de couvrir progressivement toutes les exploitations et toutes les catégories de travailleurs.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de santé dans l'agriculture.

- ★ Cette politique doit viser à prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail en éliminant, réduisant à un minimum ou maîtrisant les risques dans le milieu de travail agricole.
- ★ A cette fin, la législation nationale devra:
  - désigner l'autorité compétente chargée de mettre en oeuvre cette politique et de veiller à l'application de la législation nationale concernant la sécurité et la santé au travail dans l'agriculture;
  - définir les droits et obligations des employeurs et des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail dans l'agriculture;
  - établir des mécanismes de coordination intersectorielle entre les autorités et organes compétents pour le secteur agricole et définir leurs fonctions et responsabilités respectives.
- ★ La législation nationale ou l'autorité compétente doit prévoir que, sur un lieu de travail agricole, lorsque deux ou plus de deux employeurs exercent des activités ou lorsqu'un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs indépendants exercent des activités, ils doivent coopérer pour appliquer les prescriptions de sécurité et de santé.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit faire en sorte qu'un système d'inspection suffisant et approprié des lieux de travail agricoles existe et qu'il soit doté des moyens adéquats.
- ★ L'employeur doit:
  - assurer la sécurité et la santé de travailleurs pour toute question liée au travail;
  - évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs et adopter les mesures de prévention et de protection requises;
  - assurer la formation des travailleurs de l'agriculture et leur donner des instructions nécessaires à l'accomplissement de leur travail, y compris sur les risques qui sont inhérents et les mesures de protection à prendre;
  - faire cesser toute opération présentant un danger imminent et grave pour la sécurité et la santé et évacuer les travailleurs de manière appropriée.
- ★ Les travailleurs de l'agriculture ont le droit:
  - d'être informés et consultés sur les questions de sécurité et de santé;

- ➔ de participer à l'application et à l'examen des mesures visant à assurer la sécurité et la santé;
  - ➔ de choisir des représentants ayant compétence en matière de sécurité et de santé et des représentants aux comités d'hygiène et de sécurité;
  - ➔ de se soustraire au danger que présente leur travail en cas de risque imminent et grave pour leur sécurité et leur santé et d'en informer immédiatement leur supérieur. Ils ne devront pas être lésés du fait de ces actions.
- ★ Les travailleurs de l'agriculture et leurs représentants doivent se conformer aux mesures de sécurité et de santé et coopérer avec les employeurs afin de permettre à ces derniers d'assumer leurs obligations.
  - ★ La convention prévoit également l'adoption de mesures en ce qui concerne:
    - ➔ la sécurité d'utilisation des machines et l'ergonomie;
    - ➔ la manipulation et le transport d'objets;
    - ➔ la gestion rationnelle des produits chimiques;
    - ➔ le contact avec les animaux et la protection contre les risques biologiques;
    - ➔ les services de bien-être et le logement.
  - ★ La construction, l'entretien et la réparation des installations agricoles doivent être conformes à la législation nationale et aux prescriptions en matière de sécurité et de santé.
  - ★ L'âge minimum pour l'exécution d'un travail dans l'agriculture susceptible de nuire à la sécurité et à la santé des jeunes travailleurs ne doit pas être inférieur à 18 ans.
  - ★ Toutefois, la législation nationale ou l'autorité nationale compétente peut, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, autoriser l'exécution d'un tel travail dès l'âge de 16 ans, à condition qu'une formation appropriée soit préalablement donnée et que la sécurité et la santé des jeunes travailleurs concernés soient totalement protégées.
  - ★ Des mesures doivent être prises pour garantir:
    - ➔ que les travailleurs temporaires et saisonniers reçoivent la même protection, en matière de sécurité et de santé, que celle accordée aux travailleurs permanents dans une situation comparable;

➔ que les besoins particuliers des travailleuses agricoles seront pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives.

★ La durée du travail, le travail de nuit et les périodes de repos des travailleurs de l'agriculture doivent être conformes à la législation nationale ou aux conventions collectives.

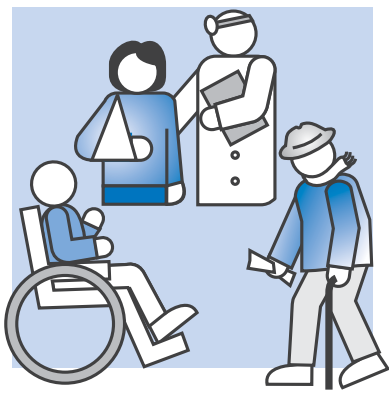
★ Les travailleurs de l'agriculture doivent être couverts par un régime d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'invalidité et autres risques d'origine professionnelle, et offrant une couverture au moins équivalente à celle dont bénéficient les travailleurs d'autres secteurs.



### RECOMMANDATION N° 192

#### sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

- Les mesures relatives à l'inspection dans l'agriculture prévues par la convention n°184 devraient être prises à la lumière des principes contenus dans la convention (n°129) et la recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.
- Les entreprises multinationales devraient fournir une protection adéquate pour la sécurité et la santé de leurs travailleurs dans l'agriculture dans tous leurs établissements, sans discrimination et indépendamment des lieux ou pays dans lesquels ils sont situés, conformément à la législation et à la pratique nationales et à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.
- La recommandation précise également les mesures qui devraient être prises en matière de surveillance, de prévention et de protection.
- La recommandation souligne que des mesures devraient être prises pour assurer l'évaluation de tout risque sur le lieu de travail lié à la sécurité et à la santé des femmes enceintes ou qui allaitent et aux fonctions reproductives des femmes.
- Enfin, elle dispose que les Etats devraient étendre progressivement la protection de la convention n° 184 aux agriculteurs indépendants.



## 1. Normes d'ensemble

### RECOMMANDATION N° 67

#### sur la garantie des moyens d'existence, 1944

- La recommandation préconise l'adoption de certaines mesures pour réaliser la garantie des moyens d'existence par:
  - l'unification ou la coordination des régimes d'assurance sociale;
  - l'extension de ces régimes à tous les travailleurs et à leurs familles, y compris la population rurale et les travailleurs indépendants;
  - l'élimination d'injustes anomalies.
- Elle recommande donc aux Etats Membres l'application progressive d'un certain nombre de principes directeurs.
- Tout régime de garantie des moyens d'existence devrait, en cas d'incapacité de travail (y compris la vieillesse) soulager le besoin et prévenir l'indigence.
- Cette garantie devrait être établie, autant que possible, sur la base de l'assurance sociale obligatoire, les besoins non couverts devant être satisfaits par l'assistance sociale.
- La recommandation définit également les différentes éventualités qui devraient être couvertes par l'assurance sociale, d'une part pour les salariés et, d'autre part, pour les travailleurs indépendants.
- Elle contient un certain nombre de dispositions relatives au financement, à l'administration et à la gestion des assurances sociales.
- Enfin, l'annexe de la recommandation contient un certain nombre de suggestions d'application de ces principes directeurs.



## Convention n° 102

### concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

- ★ La convention vise à assurer un niveau minimum de protection pour les neuf branches suivantes de sécurité sociale:
  - a) soins médicaux;
  - b) indemnités de maladie;
  - c) prestations de chômage;
  - d) prestations de vieillesse;
  - e) prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
  - f) prestations aux familles;
  - g) prestations de maternité;
  - h) prestations d'invalidité;
  - i) prestations de survivants.
  
- ★ Un certain nombre de conventions et recommandations adoptées ultérieurement reposent sur les mêmes concepts et principes tout en garantissant un niveau de protection plus élevé en termes de personnes couvertes, de prestations et de durée de celles-ci. La présente section se limite donc à exposer les principes généraux de la convention n° 102.
  
- ★ Les prestations prévues par cette convention et par chacun des autres instruments seront décrites dans les sections suivantes du présent chapitre, afin de permettre une comparaison entre les dispositions de la convention n° 102 et celles des conventions ultérieures pour les branches correspondantes. Par ailleurs, les prestations de maternité seront examinées dans un chapitre distinct, « Protection de la maternité », du fait que certaines dispositions des instruments pertinents vont au-delà des questions de sécurité sociale et traitent par exemple du droit à un congé de maternité.

#### Clauses de souplesse

- ★ La convention n° 102 offre une certaine flexibilité pour tenir compte de la diversité des situations nationales. Ainsi, un Etat dont l'économie et/ou les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut déterminer les personnes protégées

par référence au chiffre de la main-d'œuvre employée dans les entreprises industrielles présentant une certaine importance.<sup>11</sup>

- ★ En outre, cet Etat peut, à titre de dérogation temporaire et pour certaines branches, accorder des prestations d'un niveau moindre ou pendant une durée réduite.
- ★ Les clauses de souplesse portent également sur le champ d'application personnel des conventions et recommandations de sécurité sociale. L'Etat doit protéger une certaine proportion de personnes dans un groupe donné et peut choisir entre deux ou trois méthodes se référant respectivement aux salariés, à la population active ou aux résidents dans le pays.
- ★ La flexibilité se retrouve également dans le mode de calcul de niveau des prestations en espèces. Ce montant minimum est en effet défini, pour un Etat donné, par rapport aux salaires existant dans le pays. De plus, la convention n° 102<sup>12</sup> prévoit trois modes de calcul entre lesquels les Etats peuvent choisir. Ils peuvent décider de fixer le montant minimum des prestations:
  - a) à un certain pourcentage du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille; ou
  - b) à un taux uniforme ou comprenant un montant minimum comparé au niveau du salaire d'un manœuvre ordinaire adulte masculin; ou
  - c) selon un barème prescrit qui peut dépendre des autres ressources de la famille du bénéficiaire (à condition que l'ensemble des résidents soient protégés).
- ★ Quelle que soit la formule choisie, le montant des prestations doit atteindre, pour un « bénéficiaire type », un certain pourcentage du salaire de référence retenu, ce bénéficiaire type est défini de manière distincte pour chaque éventualité. Les Etats restent libres d'adopter leurs propres méthodes de calcul pour fixer le montant des prestations, pour autant qu'il soit au moins égal à celui fixé par la convention.

<sup>11</sup> Par ailleurs, la convention ne s'applique ni aux marins, ni aux marins pêcheurs.

<sup>12</sup> Ces formules s'appliquent pour l'ensemble des branches de sécurité sociale, à l'exception des prestations aux familles. S'agissant des instruments de troisième génération, seules les conventions n°s 168 (prestations de chômage) et 183 (prestations de maternité) prévoient d'autres règles.

## Responsabilité générale de l'Etat

- ★ Quel que soit le mode d'administration choisi (public ou privé), l'Etat doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions de sécurité sociale.
- ★ Afin d'assurer le service des prestations, les autorités nationales compétentes doivent, quel que soit le mode de financement retenu, veiller à l'élaboration d'études actuarielles sur une base régulière et en tout cas avant toute modification des prestations, du taux des cotisations ou des impôts affectés à la protection.

## Participation des assurés

- ★ Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, les représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif.
- ★ La convention prévoit également la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

## Financement des prestations<sup>13</sup>

- ★ Le coût des prestations et les frais d'administration doivent être financés collectivement par voie de cotisations ou d'impôts ou par les deux moyens combinés.
- ★ Les modalités de financement doivent tenir compte de la situation économique du pays et de celle des personnes protégées.
- ★ Dans le cas des régimes contributifs, le total des cotisations à la charge des salariés protégés ne doit pas dépasser 50 pour cent du total des ressources affectées à la protection.

## Droit de recours

- ★ Tout bénéficiaire a le droit d'interjeter appel en cas de refus d'une prestation ou de contestation sur sa qualité ou sa quantité.

<sup>13</sup> Les conventions n<sup>os</sup> 121, 128, 130 et 168, examinées plus loin, ne contiennent pas de dispositions à ce sujet. La convention n<sup>o</sup> 183 contient des dispositions spécifiques destinées à éviter de rendre l'emploi des femmes plus onéreux pour l'employeur et ainsi de l'inciter à embaucher moins de main-d'œuvre féminine.



## Suspension des prestations

- ★ Les prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit peuvent être suspendues:
  - ➔ en cas d'absence de l'intéressé du territoire de l'Etat dans lequel il a acquis son droit aux prestations;
  - ➔ s'il est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution de sécurité sociale ou perçoit d'autres prestations ou indemnités;
  - ➔ s'il commet des actes tels que tentative frauduleuse d'obtenir les prestations, faute intentionnelle ayant provoqué l'éventualité ou négligence à utiliser les services appropriés.
- ★ En outre, les prestations de chômage peuvent être refusées, supprimées ou suspendues lorsque l'intéressé a délibérément contribué à son licenciement ou quand il a quitté volontairement son emploi sans motif légitime.

## 2. Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale

### 2.1. Soins médicaux



*Convention n° 102, partie II*  
*Convention n° 130 et recommandation n° 134*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité couverte comprend:
- ➔ tout état morbide, quelle qu'en soit la cause, ainsi que le besoin de soins médicaux qui en résulte;
  - ➔ les soins médicaux de caractère préventif;
  - ➔ les soins médicaux nécessités par la grossesse, l'accouchement et leurs suites (convention n° 102 uniquement).

#### Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 130
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soins préventifs.</li><li>• Soins de praticiens de médecine générale, y compris visites à domicile.</li><li>• Soins de spécialistes dans ou hors des hôpitaux.</li><li>• Produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance.</li><li>• Hospitalisation, si nécessaire.</li><li>• Soins avant, pendant et après l'accouchement donnés par un médecin ou une sage femme diplômée, et hospitalisation si nécessaire.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soins garantis par la convention n° 102.</li><li>En outre:</li><li>• Soins dentaires.</li><li>• Réadaptation médicale.</li></ul>
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilité d'imposer un stage.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idem.</li></ul>

	Convention n° 102	Convention n° 130
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> <li>• Possibilité de limiter la durée des prestations à 26 semaines par cas.</li> <li>• La durée des soins médicaux doit être prolongée tant que le bénéficiaire a droit à des indemnités de maladie (voir ci-dessous) et dans les cas de maladies reconnues comme nécessitant des soins prolongés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité de limiter la durée des prestations à 26 semaines uniquement si le bénéficiaire cesse d'appartenir à l'un des groupes de personnes protégées, pour un cas de maladie qui a débuté alors qu'il en faisait encore partie.</li> <li>• Idem.</li> </ul>

## 2.2. Indemnités de maladie



### *Convention n° 102, partie III* *Convention n° 130 et recommandation n° 134*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité comprend l'incapacité de travail qui résulte d'un état morbide et qui entraîne une suspension du gain.
- ★ La recommandation n° 134 préconise également l'attribution d'indemnités lorsque l'absence au travail est justifiée pour d'autres motifs, notamment en cas de placement sous contrôle médical aux fins de réadaptation ou de congé de convalescence.

## Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 130
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiements périodiques, au minimum 45% du salaire de référence.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiements périodiques, au minimum 60% du salaire de référence.</li><li>• En cas de décès du bénéficiaire, prestation pour frais funéraires.</li></ul>
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilité d'imposer un stage.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idem.</li></ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li><li>• Possibilité de fixer un délai d'attente de 3 jours.</li><li>• Possibilité de limiter la durée des prestations à 26 semaines par cas de maladie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Idem.</li><li>• Idem.</li><li>• Possibilité de limiter la durée des prestations à 52 semaines par cas de maladie.</li></ul>

### 2.3. Prestations de chômage



*Convention n° 102, partie IV*  
*Convention n° 168 et recommandation n° 176*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité comprend la suspension ou la perte de gain due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable pour une personne protégée qui est capable de travailler et disponible pour le travail.
- ★ La convention n° 168 contient un certain nombre de règles particulières:
  - ➔ la personne concernée doit être effectivement en quête d'un emploi pour bénéficier de prestations;
  - ➔ les Etats doivent s'efforcer de couvrir le chômage partiel et la perte de gain due à une suspension temporaire de travail;
  - ➔ ils doivent également accorder des prestations sociales à certaines catégories de personnes à la recherche d'un emploi mais qui n'ont pas été reconnues comme chômeurs ou ont cessé de l'être, ou qui n'ont jamais appartenu à des régimes d'indemnisation du chômage ou ont cessé d'y appartenir.

## Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 168
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 45% du salaire de référence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 50% du salaire de référence.</li> <li>• Au-delà d'une période initiale, possibilité d'appliquer des règles spécifiques de calcul. Toutefois, l'ensemble des prestations auxquelles les chômeurs ont droit doivent leur garantir des conditions d'existence saines et convenables, selon les normes nationales.</li> </ul>
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer un stage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de fixer un délai de carence de sept jours.</li> <li>• En principe, prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> <li>• Toutefois, possibilité de limiter la durée de la prestation, selon le cas, à 13 ou 26 semaines au cours d'une période de 12 mois.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité de limiter la durée initiale de versement des indemnités à 26 semaines par cas de chômage ou à 39 semaines au cours d'une période de 24 mois.</li> <li>• En cas de prolongement du chômage au-delà de cette période, versement de prestations dont la durée peut être limitée et le montant calculé en fonction des ressources du bénéficiaire et de sa famille.</li> </ul>

## 2.4. Prestations de vieillesse



*Convention n° 102, partie V*

*Convention n° 128 et recommandation n° 131*

### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité couverte est la survivance au-delà d'un âge prescrit qui ne doit pas normalement dépasser 65 ans.
- ★ Toutefois, un âge supérieur peut être fixé pour tenir compte de la capacité de travail des personnes âgées (convention n° 102) ou des critères démographiques, économiques et sociaux appropriés, justifiés par des statistiques (convention n° 128).
- ★ Quand l'âge de la retraite est fixé à 65 ans ou plus, la convention n° 128 prévoit son abaissement pour les personnes qui ont été occupées à des travaux considérés comme pénibles ou insalubres.
- ★ D'une manière générale, la recommandation n° 131 préconise l'abaissement de l'âge de la retraite en faveur des catégories de personnes pour lesquelles une telle mesure serait justifiée pour des raisons sociales.

### Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 128
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiements périodiques, au minimum 40% du salaire de référence.</li><li>• Obligation de réviser ces montants en cas de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paiements périodiques, au minimum 45% du salaire de référence.</li><li>• Idem.</li></ul>

	Convention n° 102	Convention n° 128
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'âge d'admission aux prestations de vieillesse ne doit pas dépasser 65 ans.</li> <li>• Possibilité de fixer un âge supérieur compte tenu de la capacité de travail des personnes âgées dans le pays.</li> <li>• Possibilité d'imposer un stage: soit 30 années de cotisations ou d'emploi, soit 20 années de résidence.</li> <li>• Quand un stage est imposé, obligation de garantir des prestations réduites après accomplissement d'un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité de fixer un âge supérieur eu égard à des critères démographiques, économiques ou sociaux appropriés, justifiés par des statistiques. Si l'âge de la retraite est fixé à 65 ans ou plus, il doit être abaissé pour les personnes qui ont été occupées à des travaux pénibles ou insalubres.</li> <li>• Idem.</li> <li>• Idem.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> </ul>

## 2.5. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles



*Convention n° 102, partie VI*  
*Convention n° 121 et recommandation n° 121*

### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité comprend l'état morbide, l'incapacité de travail, l'invalidité ou la diminution de l'intégrité physique résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prescrite.
- ★ Elle comprend également la perte des moyens d'existence subie du fait du décès du soutien de famille à la suite d'une lésion professionnelle.

- ★ La convention n° 121 prévoit l'obligation pour les Etats de donner une définition de l'accident du travail qui précise les conditions dans lesquelles l'accident de trajet est réputé être un accident du travail.
- ★ S'agissant des maladies professionnelles, l'Etat a trois possibilités:
  - ➔ soit établir, par voie de législation, une liste de maladies reconnues comme professionnelles et comprenant au moins celles énumérées au tableau I de la convention n° 121;
  - ➔ soit inclure dans sa législation une définition des maladies professionnelles suffisamment large pour couvrir les maladies figurant dans ce tableau;
  - ➔ soit combiner ces deux méthodes.
- ★ Le tableau I de la convention n° 121 identifie, d'une part, des catégories de maladies professionnelles et, d'autre part, les travaux exposant au risque. La personne protégée victime d'une de ces maladies et occupée à un travail exposant au risque correspondant bénéficie de la présomption de l'origine professionnelle de sa maladie.<sup>14</sup>
- ★ La recommandation n° 121 précise les cas dans lesquels les accidents devraient être considérés comme des accidents du travail par la législation nationale, ainsi que les conditions dans lesquelles l'origine professionnelle de la maladie doit être présumée.

<sup>14</sup> Ce tableau a été mis à jour en 1980. Voir en outre les dispositions de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002 (Chapitre « Sécurité et santé au travail »).



## Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 121
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soins médicaux (dont une liste figure dans la convention).</li> <li>• Paiements périodiques, au minimum 50% du salaire de référence pour les cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité.</li> <li>• En cas de décès du soutien de famille, prestations pour la veuve et les enfants à charge de la victime. Paiements périodiques, au minimum 40% du salaire de référence.</li> <li>• Sauf dans les cas d'incapacité de travail, obligation de réviser ces montants en cas de variations sensibles du coût de la vie.</li> <li>• Possibilité de convertir les paiements périodiques en un capital uniquement lorsque:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) le degré d'incapacité est minime; ou</li> <li>2) la garantie d'un emploi judicieux de ce capital est fournie aux autorités compétentes.</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem. En outre, certains types de soins sur les lieux de travail.</li> <li>• Paiements périodiques, au minimum 60% du salaire de référence pour les cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité.</li> <li>• En cas de décès du soutien de famille, prestations pour la veuve, le veuf invalide et à charge, les enfants à charge et toutes les autres personnes désignées par la législation nationale. Paiements périodiques, au minimum 50% du salaire de référence. En principe, versement d'une prestation pour frais funéraires.</li> <li>• Obligation de fixer un montant minimum pour les paiements périodiques.</li> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité de convertir les paiements périodiques en un capital 1) en cas de perte non substantielle de la capacité de gain ou 2) dans des cas exceptionnels et avec l'accord de la victime, lorsque l'autorité compétente a des raisons de croire que ce capital sera utilisé de manière particulièrement avantageuse pour la victime.</li> <li>• Prestations supplémentaires pour les victimes dont l'état requiert l'assistance constante d'un tiers.</li> </ul>

	Convention n° 102	Convention n° 121
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdiction d'imposer un stage.</li> <li>• Possibilité de subordonner le droit aux prestations de la veuve à la présomption qu'elle est incapable de subvenir à ses besoins.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité pour l'autorité nationale de prescrire les conditions dans lesquelles une veuve peut prétendre à des prestations.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de délai de carence, sauf pour les cas d'incapacité temporaire de travail (3 jours au maximum).</li> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité de fixer un délai de carence pour les cas d'incapacité de travail si ce délai était prévu dans sa législation au moment de l'entrée en vigueur de la convention et que les raisons de s'en prévaloir subsistent encore.</li> <li>• Idem.</li> </ul>

## 2.6. Prestations familiales



### *Convention n° 102, partie VII*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité couverte est la charge d'enfant selon ce qui est prescrit. Le terme « enfant » désigne un enfant au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de 15 ans.
- ★ La convention laisse à la législation le soin de déterminer le nombre d'enfants au titre desquels les prestations sont payables.

## Prestations

	Convention n° 102	Pas d'instrument de troisième génération
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• a) Soit paiements périodiques;</li><li>• b) soit fourniture de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'assistance ménagère;</li><li>• c) soit une combinaison des deux.</li><li>• Montant minimum pour la valeur totale des prestations attribuées dans le pays.</li></ul>	/
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibilité d'imposer un stage, soit 3 mois de cotisations ou d'emploi, soit une année de résidence.</li></ul>	/
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• En cas de paiements périodiques, prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li></ul>	/

### 2.7. Prestations d'invalidité



*Convention n° 102, partie IX*  
*Convention n° 128 et recommandation n° 131*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité couverte est l'incapacité d'exercer une activité professionnelle lorsqu'il est probable que cette incapacité sera permanente ou qu'elle subsiste après la période pendant laquelle la personne a droit aux prestations pour incapacité temporaire.
- ★ La recommandation n° 131 préconise également de prendre en compte l'incapacité d'exercer une activité professionnelle comportant une rémunération appréciable.

## Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 128
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 40% du salaire de référence.</li> <li>• Obligation de réviser ces montants en cas de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 50% du salaire de référence.</li> <li>• Idem.</li> <li>• Obligation de prévoir des services de rééducation et de prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.</li> </ul>
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer un stage, soit 15 années de cotisations ou d'emploi, soit 10 années de résidence.</li> <li>• Dans ce cas, obligation de garantir des prestations réduites après accomplissement d'un stage de cinq années de cotisation ou d'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> <li>• Obligation de garantir des prestations réduites après accomplissement d'un stage de cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par des prestations de vieillesse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> </ul>

### 2.8. Prestations de survivants



*Convention n° 102, partie X*

*Convention n° 128 et recommandation n° 131*

#### Définition de l'éventualité

- ★ L'éventualité couverte est la perte des moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille.
- ★ Le terme « enfant » désigne un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de 15 ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération (convention n° 102).

- ★ La convention n° 128 prévoit un âge plus élevé si l'enfant est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie ou d'une infirmité le rendant inapte au travail.

## Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 128
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 40% du salaire de référence.</li> <li>• Obligation de réviser ces montants en cas de variations sensibles du niveau général des gains et/ou du coût de la vie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiements périodiques, au minimum 45% du salaire de référence.</li> <li>• Idem.</li> </ul>
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'exiger l'accomplissement d'un stage par le soutien de famille, soit 15 années de cotisations ou d'emploi, soit 10 années de résidence.</li> <li>• Dans ce cas, obligation de garantir des prestations réduites lorsque le soutien de famille a accompli une période de stage de cinq années de cotisation ou d'emploi.</li> <li>• Possibilité de subordonner le droit aux prestations accordées à une veuve à la présomption qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.</li> <li>• Pour les veuves sans enfant présumées incapables de subvenir à leurs propres besoins, possibilité d'imposer une durée minimum de mariage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem. Toutefois, l'accomplissement par la veuve d'un stage prescrit de résidence peut être considéré comme suffisant.</li> <li>• Idem.</li> <li>• Possibilité d'imposer une condition d'âge pour la veuve (au maximum l'âge fixé pour le droit aux prestations de vieillesse), sauf si elle est invalide ou si elle a un enfant du défunt à sa charge.</li> <li>• Possibilité d'imposer une durée minimum de mariage.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem.</li> </ul>

## 3. Sécurité sociale des travailleurs migrants

### *Convention n° 118* *Convention n° 157 et recommandation n° 167*

- ★ Ces trois instruments visent à régler les problèmes spécifiques que rencontrent les travailleurs migrants en matière de sécurité sociale. Ils contiennent des dispositions relatives à l'ensemble des neuf branches de sécurité sociale, cependant:
  - ➔ un Etat qui ratifie la convention n° 118 peut limiter son application à certaines branches;
  - ➔ un Etat partie à la convention n° 157 qui possède une législation en vigueur couvrant une branche donnée doit appliquer les dispositions de la convention pour cette branche.
- ★ Les conventions n°s 118 et 157 instituent un système reposant sur un certain nombre de principes fondamentaux, exposés ci-dessous. Dans le respect de ces principes, les Etats parties à ces conventions peuvent déroger à leurs dispositions par voies d'arrangements particuliers conclus entre eux, à condition notamment de régler les questions qu'elles couvrent dans des conditions qui, dans l'ensemble, soient au moins aussi favorables.
- ★ Par ailleurs, afin de faciliter la conclusion des accords prévus par ces instruments, ainsi que leur coordination internationale, la recommandation n° 167 contient en annexe des dispositions types aux fins de la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale.

### 3.1. Egalité de traitement

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 118 s'engage à accorder, sur son territoire, l'égalité de traitement avec ses nationaux en matière de sécurité sociale (assujettissement et droit aux prestations) aux ressortissants de tout autre Etat partie à la convention, et ce pour chacune des branches acceptées par ces deux Etats.
- ★ Il peut cependant déroger à cette règle à titre de rétorsion à l'encontre d'un autre Etat qui ne la respecterait pas.
- ★ L'égalité de traitement doit également être accordée aux réfugiés et aux apatrides.

## 3.2. Maintien des droits acquis et service des prestations à l'étranger

- ★ Le maintien des droits acquis permet au travailleur migrant de bénéficier des prestations qui lui sont dues par un Etat, même lorsqu'il cesse de résider sur son territoire.

### Prestations à long terme

*(prestations d'invalidité, vieillesse, survivants, rentes versées suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, notamment)*

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 118 doit assurer le service des prestations à l'étranger, dans une branche donnée, en faveur de ses propres ressortissants, ainsi que des ressortissants de tout autre Etat ayant accepté les obligations de la convention pour la même branche, et ce quel que soit le lieu de résidence du bénéficiaire.
- ★ La convention n° 157 prévoit une obligation similaire. Toutefois, étant donné que celle-ci ne prévoit pas la possibilité d'exclure l'une ou l'autre branche au moment de la ratification, le maintien des droits acquis doit être assuré aux ressortissants d'un autre Etat partie à la convention dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle les Etats concernés possèdent une législation en vigueur.
- ★ Les conventions n°s 118 et 157 accordent également le bénéfice de cette règle aux réfugiés et apatrides.

### Prestations à court terme

- ★ Les Etats parties à la convention n° 118 ou à la convention n° 157 doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis.
- ★ La négociation doit être menée de bonne foi mais l'impossibilité de conclure un accord ne peut être interprétée comme un manquement à cette obligation.
- ★ Par ailleurs, celle-ci n'existe qu'entre Etats intéressés, c'est-à-dire ceux entre lesquels il existe des mouvements de personnes justifiant la conclusion de tels arrangements.

### 3.3. Maintien des droits en cours d'acquisition

- ★ Le maintien des droits en cours d'acquisition permet d'additionner les périodes d'assujettissement des travailleurs migrants en vertu des législations sociales des différents pays où ils ont résidé.
- ★ Les Etats parties à la convention n° 118 ou à la convention n° 157 doivent s'efforcer de participer à un système de conservation des droits en cours d'acquisition similaire à celui décrit ci-dessus pour le maintien des droits acquis.

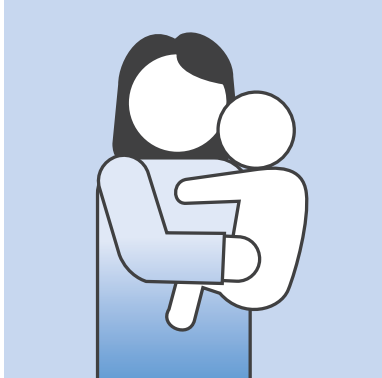
### 3.4. Législation applicable

- ★ La convention n° 157 prévoit que les Etats intéressés devront déterminer d'un commun accord la législation applicable. Cette règle est destinée à éviter les conflits de lois et les conséquences indésirables qui pourraient en résulter pour les parties concernées, soit par défaut de protection, soit par suite d'un cumul indu de contributions ou de prestations.
- ★ Cette législation est en principe celle de l'Etat sur le territoire duquel la personne concernée exerce son activité professionnelle ou, s'il s'agit d'un non-actif, celle de l'Etat sur le territoire duquel elle réside.
- ★ Toutefois, les Etats intéressés peuvent déroger à cette règle dans l'intérêt des personnes concernées.

### 3.5. Entraide administrative et assistance aux personnes

- ★ Les Etats parties à la convention n° 118 doivent se prêter mutuellement, et à titre gratuit, l'assistance administrative requise en vue de faciliter l'application des dispositions de la convention et de leurs législations de sécurité sociale respectives.
- ★ Cette assistance est également prévue par la convention n° 157. Elle est en principe gratuite, sous réserve du remboursement de certains frais.
- ★ Les Etats parties à la convention n° 157 doivent également favoriser le développement de services sociaux destinés à assister les personnes concernées dans leurs relations avec les autorités.





## 1. Prestations de maternité

- \* *Convention n° 102, parties II et VIII*
- \* *Convention n° 183 et recommandation n° 191*

### Définition de l'éventualité

- \* L'éventualité couverte doit comprendre:
  - ➔ les prestations médicales justifiées par la grossesse, l'accouchement et leurs suites;
  - ➔ la suspension du gain qui en résulte.

### Prestations

	Convention n° 102	Convention n° 183
Nature des prestations	<ul style="list-style-type: none"><li>• Soins médicaux devant comprendre au minimum les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée, ainsi que l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.</li><li>• Paiements périodiques, au minimum 45% du salaire de référence.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prestations médicales devant comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.</li><li>• Prestations en espèces permettant à la femme de subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable. Au minimum 2/3 du gain antérieur ou montant du même ordre de grandeur.</li></ul>

	Convention n° 102	Convention n° 183
Conditions d'ouverture du droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'imposer un stage.</li> <li>• Doivent en outre bénéficier des soins médicaux les épouses des hommes des catégories protégées, lorsque ceux-ci ont accompli le stage prévu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces doivent pouvoir être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la convention s'applique. Une femme qui ne remplit pas les conditions pour les prestations en espèces a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.</li> </ul>
Durée des prestations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée de l'éventualité.</li> <li>• Possibilité de limiter les paiements périodiques à 12 semaines, sauf si la législation nationale prévoit ou permet un congé de maternité plus long.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestations dues pendant toute la durée du congé: 14 semaines, voire plus en cas de maladie ou de complications.</li> </ul>

## 2. Autres mesures de protection

- ★ La convention n° 102 est consacrée exclusivement à la sécurité sociale, alors que la convention n° 183 (ainsi que la recommandation n° 191 qui l'accompagne) traite de la protection de la maternité dans son ensemble et contient des dispositions qui dépassent le cadre de la seule législation de sécurité sociale.

### Congé de maternité

- ★ Toute femme pour laquelle la convention n° 183 s'applique a droit, sur présentation d'un certificat médical ou d'une autre attestation, à un congé de maternité d'au moins 14 semaines. La recommandation n° 191 préconise son extension à 18 semaines et la prolongation du congé de maternité en cas de naissances multiples.
- ★ Ce congé doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, sauf s'il en est convenu autrement entre le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
- ★ La durée du congé prénatal doit être prolongée par un congé équivalent à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement.
- ★ En cas de maladie, complication ou risque de complication résultant de la grossesse ou de l'accouchement, un congé supplémentaire doit être accordé.

### Types de congés apparentés

- ★ La recommandation n° 191 prévoit également d'autres types de congés:
  - ➔ congé pour le père en cas de décès, de maladie ou d'hospitalisation de la mère avant l'expiration du congé postnatal;
  - ➔ congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité;
  - ➔ congé en cas d'adoption.

### Pauses d'allaitement

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 183 doit instituer, pour les mères qui allaitent, le droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail.

- ★ Ces pauses ou cette réduction du temps de travail doivent être considérées comme du temps de travail et être rémunérées en conséquence.
- ★ La recommandation n° 191 prévoit que, lorsque cela est réalisable et avec l'accord de l'employeur de la femme concernée, ces pauses devraient pouvoir être prises en une seule fois, sous forme de réduction globale de la durée du travail.

### Protection de la santé

- ★ Tout Etat partie à la convention n° 183 doit prendre des mesures pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail considéré comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant.
- ★ La recommandation n° 191 prévoit l'adoption de mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Lorsqu'un risque significatif a été établi, des mesures devraient être prises afin de fournir une alternative, à savoir:
  - ➔ l'élimination du risque;
  - ➔ l'adaptation des conditions de travail de la femme concernée;
  - ➔ un transfert à un autre poste sans perte de rémunération, lorsque cette adaptation n'est pas possible; ou
  - ➔ un congé rémunéré lorsqu'un transfert n'est pas réalisable.
- ★ La recommandation énumère certains travaux pour lesquels de telles mesures devraient être prises: travaux pénibles; travaux exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques dangereux; travaux faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre, ou exigeant un effort physique.
- ★ Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.
- ★ Enfin, la recommandation prévoit que, le cas échéant, la femme devrait avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après avoir prévenu son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

## Non-discrimination

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 183 doit adopter des mesures visant à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi et d'accès à l'emploi.
- ★ Un employeur a l'interdiction de licencier une femme pendant sa grossesse, son congé ou pendant une période déterminée suivant son retour de congé, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. Dans ce dernier cas, la charge de la preuve de l'absence d'un tel lien incombe à l'employeur.
- ★ Lorsque la femme reprend son travail, elle doit être assurée de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.





## 1. Dispositions générales



### Convention du travail maritime, 2006

#### En résumé, la Convention:

- ★ se présente sous une forme nouvelle par rapport aux conventions de l'OIT. Elle comprend des articles et des règles rédigés en langage simple et clair. Elle se compose d'un code en deux parties, la partie A énonçant les « normes » contraignantes et la partie B des « principes directeurs » non contraignants qui précisent les modalités techniques de la mise en œuvre de la règle correspondante, exprimée en termes larges. Elle est « intégrée verticalement » et liée numériquement à chaque règle, suivie par les dispositions correspondantes du code sur le sujet en question. La convention embrasse la quasi-totalité des questions traitées par les conventions du travail maritime en vigueur, notamment l'âge minimum, les périodes de travail et de repos, les congés annuels, le contrat d'engagement maritime, le rapatriement, les soins médicaux, les normes de logement et la protection sociale, et établit un nouveau système d'inspection fixant des responsabilités supplémentaires à l'État du pavillon, à l'État du port et à l'État dont les marins sont ressortissants;
- ★ autorise une modification des modalités techniques par le biais d'une procédure plus simple et plus rapide, afin de suivre l'évolution du secteur;
- ★ énonce des obligations strictes en matière de principes et de droits, tout en donnant aux Membres qui la ratifient une plus grande latitude que par le passé sur la manière de mettre en œuvre ces principes et droits dans le cadre de leur législation et de leur pratique nationale;
- ★ définit les gens de mer de façon à permettre, dans la mesure du possible, de protéger toute personne employée à bord d'un navire;
- ★ définit les armateurs d'une manière conforme aux définitions admises du secteur maritime, de façon qu'on puisse identifier un

seul employeur responsable, même en cas de sous-traitance de certaines responsabilités;

- ★ s'applique à tous les navires normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires de pêche et des navires de construction traditionnelle. Elle ne s'applique pas aux navires de guerre;
- ★ prévoit une certaine souplesse pour tenir compte de la situation des petits navires (les navires d'une jauge brute inférieure à 200) qui n'effectuent pas de voyages internationaux et à bord desquels les gens de mer sont protégés par la législation nationale;
- ★ reflète les principes de transparence et de responsabilité. Lorsque des gouvernements ont besoin de souplesse pour le traitement des petits navires, ils doivent consulter les organisations de gens de mer et d'armateurs et présenter un rapport que le BIT communiquera aux autres pays;
- ★ établit un système d'inspection global basé sur le contrôle par l'État du pavillon du respect des obligations fixées par la convention aux navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 500 effectuant des voyages internationaux, soutenu par des inspections menées par les États du port et des mécanismes de dénonciation par les gens de mer en mer et à terre;
- ★ fait obligation aux États du pavillon de délivrer un « certificat de travail maritime » aux navires dont il est constaté, après inspection, qu'ils répondent aux prescriptions de la convention. Ce certificat sera complété par une « déclaration de conformité du travail maritime », délivrée pour partie sous la responsabilité de l'État du pavillon et pour partie sous celle de l'armateur intéressé; le certificat doit être délivré à tous les navires d'une jauge brute égale ou supérieure à 500 qui effectuent des voyages internationaux et être conservé à bord du navire intéressé; la déclaration correspondante, qui précise les mesures requises et effectivement prises pour garantir la conformité continue aux prescriptions de la convention, doit être également conservée à bord du navire;
- ★ autorise les autres navires à demander ce certificat;
- ★ prescrit qu'un certificat valable et une déclaration en bonne et due forme seront considérés comme des documents attestant, sauf preuve contraire, que les conditions de travail à bord sont conformes aux prescriptions de la convention, ce qui pourra aider les navires concernés à éviter les inspections de routine dans les ports étrangers;



- ★ adopte le principe du « pas de traitement plus favorable » pour les navires des pays qui ne ratifient pas la convention. Comme ces navires n'auront pas les certificats prévus par la convention, ils feront l'objet d'une inspection des conditions de travail quand ils feront escale dans un port d'un État Membre qui a ratifié la convention;
- ★ reconnaît explicitement les organismes privés, appelés « organismes reconnus », qui exercent souvent des fonctions d'inspection et de certification dans le secteur maritime au nom des administrations maritimes nationales. La convention fait fond sur les directives existantes de l'Organisation maritime internationale (OMI) et établit des normes contraignantes concernant la compétence et l'indépendance que ces organismes doivent posséder pour qu'un gouvernement puisse les autoriser à effectuer une inspection du travail et à délivrer des certificats en son nom;
- ★ fait obligation aux Membres d'effectuer des contrôles de qualité de leurs systèmes d'inspection et de certification et de communiquer les informations y relatives dans leurs rapports au BIT en vertu de l'article 22 de sa Constitution.

## Convention n° 147

### sur la marine marchande (normes minima), 1976

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à édicter une législation à l'égard des navires immatriculés sur son territoire et à exercer effectivement son contrôle à l'égard de ces navires (contrôle par l'Etat du pavillon) en ce qui concerne:
  - ➔ les normes de sécurité;
  - ➔ un régime approprié de sécurité sociale;
  - ➔ les conditions d'emploi à bord;
  - ➔ les arrangements relatifs à la vie à bord.
- ★ Il doit également vérifier que les dispositions de cette législation équivalent, dans l'ensemble, à un certain nombre de conventions énumérées dans l'annexe à la convention. Les instruments auxquels il est fait référence dans cette annexe portent notamment sur:
  - ➔ la liberté syndicale et le droit de négociation collective;
  - ➔ l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
  - ➔ la sécurité sociale;

- la sécurité, la santé et le bien-être des gens de mer;
  - les brevets de capacité des officiers;
  - le contrat d'engagement;
  - le rapatriement des marins.
- ★ La règle d'équivalence prévaut pour autant que l'Etat concerné ne soit pas tenu d'appliquer les conventions en question du fait qu'il les a ratifiées.
- ★ Il doit assurer:
- l'existence de procédures adéquates concernant le recrutement des gens de mer sur des navires immatriculés sur son territoire et l'examen des plaintes déposées à ce sujet;
  - l'existence de procédures adéquates concernant l'examen des plaintes relatives à l'engagement, sur son territoire, de gens de mer de sa propre nationalité sur des navires immatriculés dans un pays étranger;
  - la transmission rapide de ces plaintes, ainsi que de toute plainte relative à l'engagement, sur son territoire, de gens de mer étrangers sur des navires étrangers, à l'autorité compétente du pays dans lequel le navire est immatriculé, avec copie au BIT;
  - la qualification des gens de mer engagés sur des navires immatriculés sur son territoire aux fonctions pour lesquelles ils sont recrutés.
- ★ Il doit vérifier, par des inspections ou d'autres moyens appropriés, que les navires immatriculés sur son territoire sont conformes:
- aux conventions de l'OIT ratifiées par lui;
  - à sa législation adoptée conformément aux prescriptions de la convention;
  - aux conventions collectives, si cela est approprié.
- ★ Il s'engage également à mener une enquête officielle sur tous les accidents maritimes graves impliquant des navires immatriculés sur son territoire et à rendre public le rapport final de cette enquête.
- ★ Il doit informer ses ressortissants des problèmes pouvant résulter d'un engagement sur un navire immatriculé dans un Etat qui n'a pas ratifié la convention n° 147 et qui n'applique pas des normes équivalentes à celle-ci.
- ★ La convention prévoit également le contrôle par l'Etat du port en tant que faculté et non pas obligation - comme c'est le cas pour le contrôle par l'Etat du pavillon. Si un Etat partie à la convention et

dans le port duquel un navire fait escale, reçoit une plainte ou acquiert la preuve que ce navire n'est pas conforme aux normes fixées par la convention, il peut:

- ➔ adresser un rapport au gouvernement du pays dans lequel est immatriculé le navire, avec copie au BIT;
- ➔ prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constituerait clairement un danger pour la sécurité ou la santé, sans toutefois retenir indûment le navire.

---

### **Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976**

---

- ★ Tout Etat qui ratifie le protocole doit étendre la liste des conventions figurant en annexe à la convention n° 147 pour y inclure celles énumérées par le protocole. Celui-ci se réfère à certains instruments plus récents dans les domaines visés par l'annexe à la convention n° 147. Il couvre également deux sujets nouveaux: la durée du travail et les pièces d'identité des gens de mer.
- ★ Pour un groupe de conventions mentionnées dans l'annexe au protocole, l'extension est toutefois limitée à celles que l'Etat aura acceptées par une déclaration faite au moment de la ratification du protocole.

### **RECOMMANDATION N° 155**

#### **sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976**

- Selon la recommandation, les Etats devraient faire en sorte que la législation ainsi que les dispositions des conventions collectives réglant les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord équivalent au moins aux conventions mentionnées dans l'annexe à la convention n° 147.
- Par ailleurs, l'annexe à la recommandation contient elle-même une liste d'instruments. Ceux-ci couvrent deux domaines supplémentaires par rapport à la convention n° 147: les congés payés et la formation professionnelle des gens de mer.
- Des mesures devraient être prises, au besoin par étapes, afin que la législation ou les conventions collectives contiennent des dispositions au moins équivalentes à celles des instruments auxquels fait référence cette annexe.

- Enfin, dans l'application de la convention n° 147 et de la recommandation n° 155, il conviendrait de prendre note, après consultation des organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, de toute révision des instruments énumérés dans leurs annexes respectives.



## Convention n° 185

### sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003

- ★ Tout Membre qui ratifie la convention doit délivrer à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin, sur sa demande, une « pièce d'identité des gens de mer ». Un tel document pourra également être délivré, sous certaines conditions, à un résident permanent.
- ★ La pièce d'identité des gens de mer est un document d'identité, et non pas un document destiné aux déplacements du marin.
- ★ Ce document doit contenir certains renseignements spécifiques et être conforme au modèle se trouvant à l'annexe I à la convention. Il permettra une reconnaissance aisée par les autorités d'immigration.
- ★ La pièce d'identité doit contenir des données biométriques du titulaire, se présentant à l'heure actuelle comme une modélisation d'empreintes digitales, numérisée sous la forme d'un code-barres, et se conformant à une norme internationale. Les données biométriques consistent en l'enregistrement électronique d'une caractéristique physique unique, permettant aux services de l'immigration de s'assurer de manière automatique que le porteur de la pièce est bien la personne décrite sur celle-ci.
- ★ En plus de proposer un document uniforme et standardisé, la convention contient deux types de dispositions importantes:
  - ➔ des *prescriptions* destinées à renforcer la fiabilité de l'identification du marin; et
  - ➔ une procédure de *facilitation* pour les gens de mer.
- ★ La convention contient des prescriptions relatives à la sûreté du document lui-même, ainsi que celle concernant l'infrastructure de base servant à son émission et à sa vérification.
  - ➔ En ce qui concerne la sûreté de l'infrastructure, les procédés de production et d'émission des documents doivent se conformer strictement à des prescriptions concernant leur sécurité et leur

fiabilité. L'énoncé de ces prescriptions obligatoires ainsi que des recommandations relatives à la manière de les observer figurent dans l'annexe III.

- ➔ Les Etats devront procéder à une évaluation régulière de leur système de production et d'émission et soumettre au BIT les rapports d'évaluation. Le BIT devra à son tour publier une liste des Etats ayant ratifié la convention et qui en respectent les prescriptions minimales.
- ➔ Une base de données nationale, contenant un enregistrement de toutes les pièces d'identité de gens de mer délivrées, suspendues ou retirées, doit être maintenue à jour par chaque Etat ayant ratifié la convention. Toute information requise par la convention doit être rendue accessible à tout moment aux autorités compétentes, sous forme électronique, ou à travers un centre permanent.
- ★ Les procédures de facilitation à l'usage des gens de mer ont trait à la permission de descendre à terre, ainsi qu'au transit et au transfert, conformément aux dispositions de la convention.
  - ➔ Tout Etat partie à la convention doit permettre l'entrée sur son territoire à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer, si cette entrée est requise aux fins d'une permission temporaire à terre au cours du séjour du navire dans un port. Un avis d'arrivée doit être fourni en temps utile. La permission doit être accordée, à moins que n'existent des raisons contraires ayant trait à la santé, à la sécurité ou à l'ordre publics, ou encore à la sûreté nationale.
  - ➔ L'entrée sur le territoire pour raisons de transit, transfert ou rapatriement doit également être accordée, à moins que n'existent des raisons contraires ayant trait à la santé, à la sécurité ou à l'ordre publics, ou encore à la sûreté nationale. La pièce d'identité des gens de mer devra toutefois, dans ce cas, être accompagnée d'un passeport.

## 2. Protection des enfants et des adolescents



### RECOMMANDATION N° 153

#### sur la protection des jeunes marins, 1976

**Jeunes marins:** tous les jeunes gens de moins de 18 ans occupés, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer autre qu'un navire de guerre ou un navire affecté à la pêche ou à des opérations similaires.

- Dans chaque pays où sont enregistrés des navires à bord desquels sont employés de jeunes marins, des dispositions devraient être prises en vue d'assurer:
  - leur protection effective, y compris la sauvegarde de leur santé, de leur moralité et de leur sécurité, et la promotion de leur bien-être général;
  - leur orientation et formation professionnelles.
- La recommandation prévoit également:
  - le respect de certaines règles concernant la durée du travail autorisée et les périodes de repos, dans le respect de l'obligation générale des jeunes marins de travailler sous la conduite du capitaine dans toute situation d'urgence;
  - le droit du jeune marin à être rapatrié sans frais, notamment en vue de prendre des congés;
  - l'adoption de règlements sur la sécurité et l'hygiène des jeunes.

### 3. Accès à l'emploi

#### Convention n° 179



#### sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996

**Service de recrutement et de placement:** toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou privé exerçant des activités relatives au recrutement des gens de mer pour le compte d'employeurs ou au placement de gens de mer auprès d'employeurs.

- ★ La convention:
  - ➔ n'affecte pas la possibilité pour un Etat d'assurer un service public gratuit de recrutement et de placement pour les gens de mer;
  - ➔ ne lui impose pas l'obligation d'établir un système de services de recrutement et de placement privés;
  - ➔ n'affecte pas, en ce qui concerne le recrutement et le placement des gens de mer, le droit d'un Etat qui ratifie la convention d'appliquer sa législation aux navires battant son pavillon;
  - ➔ ne porte pas atteinte, de quelque manière que ce soit, à la faculté des gens de mer d'exercer leurs droits fondamentaux, y compris les droits syndicaux.
- ★ Les services de recrutement et de placement privés ne peuvent exercer leur activité sur le territoire d'un Etat partie à la convention que dans le cadre d'un système de licence, d'agrément ou d'une autre forme de réglementation.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:
  - ➔ s'assurer qu'aucuns frais pour le recrutement ou l'emploi des gens de mer ne sont mis à la charge de ces derniers;
  - ➔ spécifier les conditions dans lesquelles les services de recrutement et de placement peuvent placer ou recruter des gens de mer à l'étranger;
  - ➔ spécifier les conditions dans lesquelles ces services de placement peuvent traiter les renseignements personnels sur les gens de mer;

⇒ fixer les conditions dans lesquelles la licence peut être suspendue ou retirée en cas d'infraction à la législation pertinente.

★ Tout Etat qui ratifie la convention doit faire en sorte que l'autorité nationale compétente:

⇒ supervise étroitement tous les services de recrutement et de placement;

⇒ n'accorde ou ne renouvelle la licence qu'après avoir vérifié si ces services respectent la législation nationale;

⇒ s'assure que la direction et le personnel de ces services sont convenablement formés et ont une connaissance adéquate du secteur maritime;

⇒ leur interdit d'avoir recours à des moyens destinés à empêcher les gens de mer d'obtenir un emploi;

⇒ les oblige à s'assurer que l'employeur a les moyens d'éviter l'abandon des gens de mer dans un port étranger;

⇒ veille à ce que les gens de mer puissent être indemnisés pour les pertes pécuniaires subies du fait que le service de recrutement et de placement n'a pas rempli ses obligations à leur égard.

★ Tous les services de recrutement et de placement doivent s'assurer que:

⇒ les gens de mer recrutés ou placés par leur intermédiaire possèdent les qualifications requises et détiennent les documents nécessaires pour l'exercice des emplois considérés;

⇒ les contrats de travail et les contrats d'engagement soient conformes à la législation et aux conventions collectives applicables;

⇒ les gens de mer soient informés, au plus tard au moment de leur engagement, de leurs droits et obligations en vertu de ces contrats, qu'ils puissent les examiner et qu'ils en reçoivent une copie.

★ Des mécanismes et procédures appropriés doivent exister pour enquêter au sujet des plaintes relatives aux activités des services de recrutement et de placement, avec le concours s'il y a lieu des représentants des armateurs et des gens de mer. Le service de recrutement et de placement doit examiner et répondre à toute plainte relative à ses activités et, si la plainte n'est pas résolue, il doit la porter à la connaissance de l'autorité nationale compétente.



## RECOMMANDATION N° 186



### sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996

- L'autorité compétente devrait:
  - promouvoir une coopération efficace entre services de recrutement et de placement, qu'ils soient publics ou privés;
  - disposer d'un mécanisme en vue de la collecte et de l'analyse des informations pertinentes sur le marché du travail maritime;
  - prescrire ou approuver des normes de fonctionnement et encourager l'adoption de codes de déontologie ou d'éthique pour ces services.
- La coopération internationale devrait être encouragée entre les Etats Membres et les organisations intéressées et pourrait porter notamment sur:
  - l'échange d'informations concernant la législation du travail maritime;
  - l'harmonisation des politiques, des méthodes de travail et de la législation régissant le recrutement et le placement des gens de mer.

## 4. Conditions générales d'emploi



### Convention n° 180

#### sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996

##### Durée de travail et de repos des gens de mer

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention reconnaît que la norme de durée du travail pour les gens de mer est de huit heures par jour, avec un jour de repos par semaine plus le repos correspondant aux jours fériés. Rien n'empêche l'Etat d'autoriser un horaire normal de travail plus favorable.
- ★ L'Etat doit fixer:
  - soit le nombre maximum d'heures de travail dans une période donnée (au maximum 14 heures par période de 24 heures, et 72 heures par période de 7 jours);
  - soit le nombre minimum d'heures de repos qui devra être accordé dans une période donnée (au minimum 10 heures par période de 24 heures, et 77 heures par période de 7 jours).
- ★ Il peut permettre des dérogations aux limites qu'il a ainsi fixées, avec la possibilité de tenir compte notamment de l'octroi de congés compensatoires.
- ★ Il doit également prescrire l'affichage d'un tableau précisant l'organisation du travail à bord et prévoir la tenue de registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des marins.
- ★ Le capitaine d'un navire:
  - doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des règles en matière d'heures de travail et d'heures de repos des marins;
  - peut exiger d'un marin les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer. Toutefois, dès que cela est réalisable après le retour à une situation normale, il doit faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

- ★ L'autorité compétente doit s'assurer que des mesures sont prises en cas d'infraction, y compris, s'il y a lieu, la révision des effectifs du navire, afin d'éviter que les infractions ne se renouvellent.
- ★ Aucun marin âgé de moins de 18 ans ne doit travailler la nuit, sauf lorsque la formation effective des jeunes marins âgés de 16 à 18 ans s'en trouverait affectée.

### Effectifs des navires

- ★ Aucune personne âgée de moins de 16 ans ne doit travailler à bord d'un navire.
- ★ Tout navire auquel s'applique la convention doit avoir à bord un équipage suffisant en nombre et en qualité pour garantir la sécurité. Les effectifs des navires seront déterminés en tenant compte de la nécessité d'éviter une durée du travail excessive, d'assurer un repos suffisant et de limiter la fatigue.
- ★ L'armateur doit veiller à ce que le capitaine dispose des ressources nécessaires, y compris des effectifs suffisants, afin d'assurer le respect des dispositions de la convention.

## RECOMMANDATION N° 187

### sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996

#### Salaires

- La recommandation préconise le respect de certaines règles relatives à la rémunération, d'une part, des gens de mer qui reçoivent une compensation séparée pour les heures supplémentaires effectuées et, d'autre part, de ceux dont le salaire est forfaitaire (l'expression "salaire forfaitaire" désigne un salaire composé du salaire de base et d'autres prestations liées au salaire).
- Elle prévoit également que le principe « à travail égal, salaire égal » devrait être appliqué à tous les marins travaillant sur le même navire, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.
- Les salaires devraient être payés dans une monnaie ayant cours légal, à intervalle régulier, et directement au marin ou sur le compte bancaire désigné par lui.

- En dehors de certaines retenues sur salaires permises par la recommandation, l'armateur ne devrait restreindre en aucune manière la liberté du marin de disposer de son salaire.
- Des sanctions ou d'autres mesures appropriées devraient être imposées par les autorités compétentes à tout armateur qui retarderait indûment ou n'effectuerait pas le paiement de toute rémunération due.
- Les créances des travailleurs relatives à leurs salaires et autres sommes dues au titre de leur emploi devraient être protégées par un privilège.
- La recommandation préconise également l'établissement de procédures de fixation des salaires minima pour les gens de mer, sans préjudice du principe de la libre négociation collective. Dans ce cadre, il devrait être tenu compte notamment des normes internationales du travail relatives aux salaires minima.
- Le salaire mensuel de base d'un matelot qualifié ne devrait pas être inférieur au montant établi périodiquement par la Commission paritaire maritime ou par un autre organe autorisé à le faire par le Conseil d'administration du BIT.



## Convention n° 146

### sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976

- ★ Les gens de mer ont droit à un congé payé annuel dont la durée sera spécifiée par chaque Etat dans une déclaration annexée à sa ratification, avec un minimum de 30 jours pour une année de service.
- ★ Les gens de mer dont la période de service est inférieure à une année auront droit à un congé payé annuel d'une durée proportionnellement réduite.
- ★ Tout accord portant sur l'abandon de ce droit sera considéré comme nul et non avenu.
- ★ Les absences du travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs indépendants de la volonté des gens de mer intéressés (comme maladie, accident ou maternité) seront comptées dans la période de service, dans des conditions à déterminer au niveau national.
- ★ Ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum:
  - les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans le pays du pavillon;

- ➔ les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies, d'accidents ou de maternité;
- ➔ les autorisations temporaires d'absence à terre accordées aux gens de mer;
- ➔ les congés compensatoires de toute nature.
- ★ Les gens de mer doivent recevoir au moins leur rémunération normale pendant toute la durée du congé annuel.
- ★ Les gens de mer dont la relation d'emploi cessent avant qu'ils aient pris un congé qui leur est dû doivent recevoir la rémunération correspondante pour chaque jour de congé dû.
- ★ Le congé doit consister en une période ininterrompue, à moins:
  - ➔ qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et les gens de mer intéressés; ou
  - ➔ que le fractionnement ou le cumul ne soit autorisé au niveau national.
- ★ Dans des cas exceptionnels, le congé annuel peut être remplacé par une indemnité en espèces au moins équivalente à la rémunération normale telle que définie par la convention.
- ★ L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord individuel des gens de mer intéressés ou de leurs représentants.
- ★ Une fois en congé, les gens de mer ne peuvent être rappelés que dans les cas d'extrême urgence et après avoir reçu un préavis raisonnable.
- ★ Les gens de mer ne pourront être tenus, sans leur consentement, de prendre leur congé annuel à un endroit autre que leur lieu d'engagement ou de recrutement, sauf si une convention collective ou la législation nationale en dispose autrement.



## Convention n° 166

### sur le rapatriement des marins (révisée), 1987

- ★ Tout marin a le droit d'être rapatrié dans les cas suivants:
  - ➔ quand un engagement pour une durée déterminée ou pour un voyage déterminé expire à l'étranger;
  - ➔ à la fin de la période de préavis donné conformément aux dispositions du contrat d'engagement;
  - ➔ en cas de maladie ou d'accident ou pour une autre raison d'ordre médical qui exige le rapatriement du marin;
  - ➔ en cas de naufrage;
  - ➔ quand l'armateur n'est plus en mesure de remplir ses obligations d'employeur vis-à-vis du marin notamment pour cause de faillite;
  - ➔ quand un navire fait route vers une zone de guerre où le marin n'accepte pas de se rendre;
  - ➔ en cas de cessation ou de suspension de l'emploi du marin.
- ★ La législation nationale ou les conventions collectives doivent prévoir les durées maximales des périodes d'embarquement au terme desquelles le marin a droit au rapatriement, ces durées devant être inférieures à douze mois.
- ★ L'Etat doit également déterminer les destinations vers lesquelles les marins peuvent être rapatriés. Ces destinations doivent comprendre:
  - ➔ le lieu où le marin a accepté de s'engager;
  - ➔ le lieu stipulé par convention collective;
  - ➔ le pays de résidence du marin; ou
  - ➔ tout autre lieu convenu entre les parties au moment de l'engagement.
- ★ Le marin doit avoir le droit de choisir, parmi les destinations déterminées, le lieu vers lequel il sera rapatrié.
- ★ L'organisation du rapatriement:
  - ➔ incombe d'abord à l'armateur;
  - ➔ en cas de carence, incombe ensuite à l'autorité compétente de l'Etat dans lequel le navire est immatriculé (avec la possibilité de recouvrer les frais auprès de l'armateur);

- ➔ en cas de carence, peut être assurée par l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié ou dont il est le ressortissant (avec la possibilité de recouvrer les frais auprès de l'Etat dans le territoire duquel le navire est immatriculé).
- ★ Les frais de rapatriement ne doivent en aucun cas être à la charge du marin, sauf lorsqu'il a été reconnu coupable d'un manquement grave aux obligations de son emploi.
- ★ Tout marin qui va être rapatrié doit être en mesure d'obtenir son passeport et toute autre pièce d'identité à cette fin.
- ★ Tout Etat partie à la convention doit faciliter le rapatriement des marins en service sur des navires faisant escale dans ses ports ou traversant ses eaux territoriales ou intérieures, ainsi que leur remplacement à bord.
- ★ L'autorité compétente de chaque Etat doit s'assurer, par un contrôle adéquat, que l'armateur de tout navire immatriculé dans son territoire respecte les dispositions de la convention.

#### RECOMMANDATION N° 174

#### sur le rapatriement des marins, 1987

- En cas de carence de l'armateur et de l'Etat dans le territoire duquel le navire est immatriculé, l'Etat à partir du territoire duquel le marin doit être rapatrié, ou dont le marin est ressortissant, devrait organiser le rapatriement et en recouvrer les frais auprès de l'Etat dans le territoire duquel le navire est immatriculé.

## 5. Sécurité, santé et bien-être



### Convention n° 163

#### sur le bien-être des gens de mer, 1987

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit veiller à ce que les gens de mer bénéficient, tant dans les ports qu'à bord des navires, de moyens et services de bien-être, culturels, de loisirs et d'information adéquats.
- ★ Ces moyens et services doivent être:
  - ➔ fournis dans les ports appropriés du pays à tous les gens de mer, quels que soient leur nationalité, leur race, leur couleur, leur sexe, leur religion, leurs opinions politiques ou leur origine sociale et quel que soit l'Etat où est immatriculé le navire à bord duquel ils sont employés;
  - ➔ accessibles à tous les gens de mer se trouvant à bord d'un navire de mer immatriculé sur son territoire;
  - ➔ réexaminés fréquemment afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins des gens de mer.



### RECOMMANDATION N° 173

#### sur le bien-être des gens de mer, 1987

- En plus des moyens et services de bien-être mentionnés dans la convention n° 163, les Etats devraient prendre des mesures pour assurer une protection adéquate des gens de mer dans l'exercice de leur profession.
- Dans la mise en oeuvre de ces mesures, les Etats devraient tenir compte des besoins particuliers des gens de mer en matière de sécurité, de santé et de loisirs, surtout à l'étranger et à leur arrivée dans des zones d'hostilités.
- La recommandation énumère les moyens de bien-être et de loisirs qui devraient être développés dans les ports.



- Elle prévoit également la communication d'informations aux gens de mer arrivant dans un port, notamment en ce qui concerne:
  - les risques de maladies et leur prévention;
  - les lois ou coutumes dont la violation pourrait entraîner la privation de liberté.
- D'autres mesures portent sur:
  - la possibilité pour ces gens de mer de recevoir des traitements;
  - leur accès aux autorités consulaires;
  - la possibilité pour les gens de mer d'épargner et de transmettre leurs économies à leur famille.

## Convention n° 164



### sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:
  - ➔ conférer aux armateurs la responsabilité d'assurer que les navires soient tenus dans des conditions sanitaires et hygiéniques adéquates;
  - ➔ veiller à l'adoption de mesures assurant aux gens de mer à bord la protection de leur santé et des soins médicaux.
- ★ Ces mesures doivent comprendre:
  - ➔ l'application aux gens de mer de la réglementation générale relative à la protection de la santé au travail et aux soins médicaux, ainsi que toute réglementation spéciale relative au travail à bord;
  - ➔ une protection aussi comparable que possible à celle dont bénéficient en général les travailleurs à terre;
  - ➔ le droit à des visites médicales sans délai dans les ports d'escale, lorsque cela est réalisable;
  - ➔ des soins médicaux gratuits;
  - ➔ des mesures de caractère préventif.
- ★ Des consultations médicales par radio ou par satellite doivent être accessibles gratuitement pour les navires de mer à toute heure du jour ou de la nuit.

- ★ Tout navire auquel s'applique la convention doit:
  - avoir une pharmacie de bord entretenue de façon adéquate et inspectée à des intervalles réguliers ne dépassant pas douze mois;
  - être pourvu d'un guide médical de bord adopté par l'autorité compétente.
- ★ Il doit, lorsque cela est réalisable, fournir toute l'assistance médicale possible à d'autres navires qui le solliciteraient.
- ★ S'il embarque au moins 100 marins et effectue normalement des voyages internationaux de plus de trois jours, il doit compter un médecin parmi les membres de l'équipage.
- ★ Si sa jauge brute est d'au moins 500 tonneaux, qu'il embarque au moins 15 marins et est affecté à un voyage d'une durée de plus de trois jours, il doit contenir une infirmerie distincte à son bord.
- ★ Tous les gens de mer doivent recevoir une formation sur les mesures à prendre immédiatement en cas d'accident ou autre urgence médicale survenant à bord.
- ★ L'autorité compétente doit adopter un modèle de rapport médical pour les gens de mer.
- ★ Les Etats pour lesquels la convention est en vigueur doivent coopérer les uns avec les autres en vue de promouvoir la protection de la santé des gens de mer et les soins médicaux à bord des navires.

## Convention n° 92

### sur le logement des équipages (révisée), 1949

- ★ Devront être soumis pour approbation à l'autorité compétente:
  - le plan du navire, avant que sa construction ne commence;
  - le plan détaillé du logement de l'équipage à bord d'un navire avant que sa construction ne commence ou que le logement d'un navire existant ne soit modifié ou reconstruit.

- ★ L'autorité compétente inspectera tout navire et vérifiera la conformité du logement de l'équipage aux conditions exigées par les lois et règlements:
  - ➔ lors de la première immatriculation ou d'une nouvelle immatriculation du navire;
  - ➔ si le logement de l'équipage a été modifié d'une manière importante ou reconstruit;
  - ➔ en cas de plainte adressée à l'autorité compétente, dans la forme prescrite et à temps pour ne pas retarder le départ du navire:
    - par une organisation de gens de mer reconnue *bona fide* et représentant tout ou partie de l'équipage; ou
    - par un pourcentage prescrit de membres de l'équipage.
  
- ★ Tout Etat pour lequel la convention est en vigueur s'engage à maintenir en vigueur une législation prévoyant notamment:
  - ➔ l'obligation pour l'autorité compétente de notifier les dispositions prises à tous les intéressés;
  - ➔ les personnes chargées d'assurer son application;
  - ➔ des sanctions adéquates pour toute infraction;
  - ➔ l'institution d'un régime d'inspection propre à assurer effectivement l'observation des dispositions prises;
  - ➔ l'obligation pour l'autorité compétente de consulter les organisations d'armateurs (et/ou les armateurs) et les organisations reconnues *bona fide* de gens de mer en vue d'élaborer les règlements et de collaborer dans toute la mesure possible avec les parties intéressées à la mise en application de ces règlements.
  
- ★ La convention contient des dispositions détaillées relatives au logement de l'équipage, notamment en ce qui concerne les matériaux utilisés, la ventilation, le chauffage, l'éclairage, les postes de couchage, les réfectoires, les locaux de récréation, les installations sanitaires et l'infirmerie.
  
- ★ Elle prévoit que le logement de l'équipage sera maintenu en état de propreté et dans des conditions d'habitabilité convenables; il ne servira pas de lieu d'emmagasiner de marchandises ou d'approvisionnement qui ne sont pas la propriété personnelle de ses occupants.
  
- ★ Elle contient également des règles particulières relatives à son application aux navires existants.

## Convention n° 133

### sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970

- ★ La convention vise à compléter la convention n° 92, compte tenu de l'évolution rapide des caractéristiques de la construction et de l'exploitation des navires modernes.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention n° 133 s'engage à se conformer aux dispositions de la partie II de cet instrument ainsi qu'aux dispositions des parties II (Etablissement des plans et contrôle du logement de l'équipage) et III (Prescriptions relatives au logement de l'équipage) de la convention n° 92.
- ★ La partie II de la convention n° 133 contient des prescriptions détaillées sur les sujets suivants: superficie par occupant des cabines; superficie et installations des réfectoires; locaux de récréation; installations sanitaires; hauteur de l'espace libre dans les locaux de l'équipage; éclairage.
- ★ Elle permet certaines dérogations pour tenir compte des pratiques religieuses et sociales différentes de l'équipage, à condition que la situation qui en résulte ne soit pas, dans l'ensemble, moins favorable que celle qui aurait découlé de l'application de la convention.

### RECOMMANDATION N° 140

#### sur le logement des équipages (climatisation), 1970

- La recommandation prévoit la climatisation des locaux de l'équipage à bord de tous les navires jaugeant 1 000 tonneaux ou plus et construits après son adoption, à l'exception de ceux qui sont régulièrement affectés à une ligne en climat tempéré n'exigeant pas de climatisation.
- Elle préconise également d'étudier la possibilité d'installer la climatisation à bord d'autres types de navires.

## RECOMMANDATION N° 141

### sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970

- L'autorité compétente de chaque pays maritime, en accord avec les organismes internationaux compétents et les représentants des organisations d'armateurs et de gens de mer, devrait examiner les résultats des recherches sur le problème du bruit à bord des navires en vue l'établissement de normes destinées à protéger les gens de mer contre les effets nocifs du bruit.
- Elle devrait, à la lumière de ces recherches, élaborer des dispositions visant à réduire le bruit excessif et nocif à bord et à assurer la protection des gens de mer à cet égard.
- La recommandation énumère également les mesures qui devraient être envisagées afin de réduire le bruit à bord.

## 6. Sécurité de l'emploi



### Convention n° 145

#### sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976

- ★ La convention s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de gens de mer et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.
- ★ Tout Etat Membre où existe une activité maritime doit instaurer une politique nationale visant à encourager tous les milieux intéressés à assurer aux gens de mer qualifiés, dans la mesure du possible, un emploi continu ou régulier, fournissant ainsi aux armateurs une main d'œuvre stable et compétente.
- ★ Tous les efforts doivent être faits pour assurer aux gens de mer soit un minimum de périodes d'emplois, soit un minimum de revenu ou une allocation en numéraire.
- ★ Les gens de mer inscrits sur un registre ou une liste doivent avoir priorité d'engagement pour la navigation.
- ★ L'effectif des registres et des listes des gens de mer doit être révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins de l'activité maritime.
- ★ Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un registre devient nécessaire, des mesures doivent être prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer.
- ★ Chaque Etat doit faire en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux gens de mer.



#### RECOMMANDATION N° 154

#### sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976

- Dans la mesure du possible, les systèmes d'allocation de la main-d'œuvre devraient préserver le droit du marin de choisir le navire à bord duquel il entend être employé et le droit de l'armateur de choisir le marin qu'il entend engager.

- Les registres ou listes des gens de mer qualifiés visant à leur assurer un emploi régulier pourraient être établis en utilisant les critères suivants:
  - la résidence dans le pays intéressé;
  - l'âge et l'état de santé;
  - la compétence et les qualifications;
  - le service antérieur à la mer.
- Si une réduction de l'effectif d'un registre devient inévitable, les gens de mer devraient être aidés à trouver un emploi dans d'autres industries, par le biais de moyens de recyclage et avec le concours des services publics de l'emploi.
- Dans la mesure du possible, toute réduction d'effectif devrait s'effectuer de façon progressive et sans licenciements.
- Si des licenciements doivent intervenir, ils devraient, dans la mesure du possible, se faire selon des critères convenus, être notifiés avec un préavis adéquat et être accompagnés de paiements tels que des prestations d'assurance-chômage ou d'autres prestations de sécurité sociale, des allocations de cessation de service ou d'autres indemnités de licenciement ou une combinaison de prestations diverses, selon ce qui serait prévu par la législation nationale ou les conventions collectives.
- Dans la mesure du possible, les dispositions de la recommandation devraient également s'appliquer aux personnes qui travaillent en tant que marins à titre saisonnier.



### Convention n° 165

#### sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987

- ★ La législation nationale doit accorder aux gens de mer une protection en matière de sécurité sociale non moins favorable que celle dont bénéficient les travailleurs à terre.
- ★ En outre, tout Etat qui ratifie la convention doit prendre des mesures de coordination entre ses différents régimes de sécurité sociale afin de maintenir les droits en cours d'acquisition des personnes qui cessent d'être soumises à un régime obligatoire spécial aux gens de mer, pour être soumises à un régime correspondant qui s'applique aux travailleurs à terre, ou vice versa.
- ★ La convention s'applique à tous les gens de mer et, le cas échéant, aux personnes à leur charge et à leurs survivants.
- ★ Les Etats qui ratifient la convention s'engagent à en accepter les obligations pour au moins trois des neuf branches de sécurité sociale:
  - a) soins médicaux;
  - b) indemnités de maladie;
  - c) prestations de chômage;
  - d) prestations de vieillesse;
  - e) prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
  - f) prestations familiales;
  - g) prestations de maternité;
  - h) prestations d'invalidité;
  - i) prestations de survivants ,y compris au moins une des branches suivantes: c), d), e), h), i).
- ★ Pour chacune des branches qu'il a acceptées, l'Etat doit indiquer s'il entend appliquer à cette branche une norme minimale (prestations correspondant à celle prévues par la convention n° 102 pour la même branche) ou une norme supérieure (prestations au moins



égales à celles prévues par les dispositions, selon le cas, des conventions n<sup>os</sup> 103, 121, 128 ou 130).

- ★ L'armateur doit être tenu d'accorder aux gens de mer dont l'état requiert des soins médicaux:
  - ➔ des soins médicaux appropriés et suffisants jusqu'à leur guérison ou leur rapatriement;
  - ➔ le logement et la nourriture jusqu'à ce qu'il leur soit possible d'obtenir un emploi convenable ou qu'ils soient rapatriés;
  - ➔ le rapatriement.
- ★ Les gens de mer qui, en raison de leur état, sont rapatriés ou débarqués en cours de route continuent à avoir droit à la totalité de leur salaire (à l'exclusion des primes supplémentaires) jusqu'à la survenance de celui des cas suivants qui se présente en premier lieu:
  - ➔ offre d'un emploi convenable;
  - ➔ guérison;
  - ➔ rapatriement; ou
  - ➔ expiration d'un délai prescrit par la législation ou par convention collective (au minimum douze semaines).
- ★ L'armateur cesse d'être responsable pour le paiement du salaire à partir du moment où les gens de mer considérés ont droit à des prestations en espèces au titre de la législation qui leur est applicable.
- ★ La convention prévoit des mesures de protection des gens de mer étrangers ou migrants, notamment en ce qui concerne:
  - ➔ la détermination de la législation applicable, en vue d'éviter les conflits de lois (en principe, la législation de l'Etat dont le navire bat pavillon ou celle de l'Etat sur le territoire duquel les gens de mer résident);
  - ➔ l'égalité de traitement en ce qui concerne l'assujettissement et le droit aux prestations;
  - ➔ la conservation des droits acquis ou en cours d'acquisition.
- ★ Tout intéressé doit avoir le droit d'exercer un recours en cas de refus des prestations ou de contestation sur leur nature, leur niveau, leur montant ou leur qualité.
- ★ Tout Etat doit assumer une responsabilité générale:
  - ➔ concernant le service des prestations attribuées en application de la convention;

➔ pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la convention.

★ La convention prévoit également la participation des représentants des gens de mer protégés et des armateurs (et éventuellement des autorités publiques) lorsque l'administration de la sécurité sociale des gens de mer n'est pas assurée par une institution réglementée par une autorité publique ou responsable devant un parlement.

## 8. Inspection du travail

### Convention n° 178



#### sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit assurer un système d'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.

**Autorité centrale de coordination:** ministres, services gouvernementaux ou toutes autres autorités publiques habilitées à édicter des arrêtés, règlements ou autres instructions ayant force obligatoire pour l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer, concernant tout navire immatriculé dans le territoire de l'Etat, et à en surveiller l'application.

- ★ L'autorité centrale de coordination doit coordonner les inspections entièrement ou partiellement consacrées aux conditions de travail et de vie des gens de mer, et établir des principes à respecter.
- ★ Elle doit assumer dans tous les cas la responsabilité de l'inspection des conditions de travail et de vie des gens de mer.
- ★ Elle peut autoriser des institutions publiques ou d'autres organisations dont elle reconnaît la compétence et l'indépendance à procéder, en son nom, à une telle inspection.
- ★ Tous les navires immatriculés sur son territoire doivent être inspectés à des intervalles n'excédant pas trois ans et, lorsque cela est réalisable, chaque année, afin de vérifier que les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord sont conformes à la législation nationale.
- ★ Si un Etat reçoit une plainte ou acquiert la preuve qu'un navire immatriculé sur son territoire ne se conforme pas à la législation nationale relative aux conditions de travail et de vie des gens de mer, il doit prendre des mesures pour procéder à l'inspection du navire dès que cela est réalisable.
- ★ En cas de changements significatifs à la construction ou aux aménagements du navire, il sera procédé à son inspection dans les trois mois suivant ces changements.

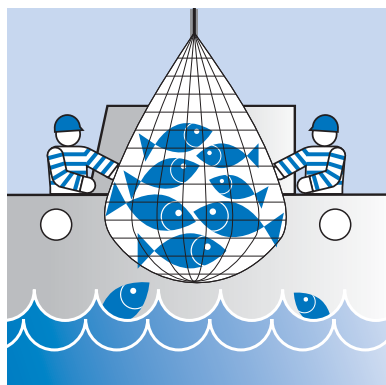
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention devra désigner des inspecteurs en nombre suffisant et qualifiés pour exercer les fonctions dont ils sont chargés.
- ★ Le statut et les conditions de service des inspecteurs doivent les rendre indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.
- ★ Les inspecteurs doivent être autorisés:
  - à monter à bord des navires immatriculés dans le territoire de l'Etat et à pénétrer dans les locaux à des fins d'inspection;
  - à procéder à des examens, contrôles ou enquêtes pour s'assurer que les dispositions légales sont respectées;
  - à exiger qu'il soit remédié aux carences;
  - à interdire à un navire de quitter le port jusqu'à ce que les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'ils ont des raisons de croire qu'une carence constitue un danger significatif pour la santé et la sécurité des gens de mer.
- ★ Le navire ne doit cependant pas être indûment retenu ou retardé. Dans le cas contraire, l'armateur ou l'exploitant du navire peut exiger le versement d'une compensation pour tout préjudice ou perte qui en résulterait.
- ★ L'autorité centrale de coordination doit tenir des registres des inspections des conditions de travail et de vie des gens de mer et publier un rapport annuel sur les activités d'inspection.
- ★ La législation nationale doit prévoir des sanctions appropriées en cas de violation des dispositions légales dont l'application incombe aux inspecteurs ou d'obstruction faite aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions. Ces sanctions devront être effectivement appliquées.
- ★ Les inspecteurs auront la faculté de donner des avertissements et des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites.



sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996

- L'autorité centrale de coordination devrait notamment:
  - assurer la coopération entre les inspecteurs, d'une part, et les armateurs, les gens de mer et leurs organisations respectives, de l'autre;
  - instituer des procédures simples lui permettant d'être saisie de façon confidentielle, par les gens de mer directement ou par l'intermédiaire de représentants, de toute information relative à des infractions éventuelles aux dispositions légales et faire en sorte que les inspecteurs puissent enquêter sans délai à ce sujet;
  - habiliter le capitaine, les membres de l'équipage ou les représentants des gens de mer à requérir une inspection lorsqu'ils le jugent nécessaire.
- Elle devrait également être avisée des accidents du travail ou maladies professionnelles affectant des marins, dans les cas et selon la manière prescrits par la législation nationale.
- Les inspecteurs devraient autant que possible avoir une formation maritime ou une expérience de marin. Ils devraient posséder une connaissance adéquate des conditions de travail et de vie des gens de mer.
- Ils devraient être autorisés:
  - à interroger le capitaine, les gens de mer ou toute autre personne, y compris l'armateur ou le représentant de l'armateur, concernant l'application des dispositions légales;
  - à demander communication des journaux de bord, registres, certificats ou autres documents ou informations ayant directement trait à l'objet de l'inspection;
  - à s'assurer de l'affichage des avis requis par les dispositions légales;
  - à prélever et à emporter, aux fins d'analyse, des échantillons de produits, de marchandises, d'eau potable, de vivres et de matériaux et substances utilisés ou manipulés.
- Les inspecteurs devraient:
  - avoir l'interdiction de posséder un intérêt direct ou indirect dans les activités qu'ils sont appelés à contrôler;
  - être tenus au respect de la confidentialité, sous peine de sanctions ou de mesures disciplinaires appropriées;

- tenir confidentielle la source de toute plainte et s'abstenir de révéler à l'armateur ou à son représentant ou à l'exploitant du navire qu'il a été procédé à une inspection à la suite d'une telle plainte;
- avoir toute discrétion, à la suite d'une inspection, de porter immédiatement à l'attention de l'armateur, de l'exploitant du navire ou du capitaine les carences pouvant porter préjudice à la santé et à la sécurité des personnes à bord.
- Enfin, la recommandation contient des indications sur les informations que devrait contenir le rapport annuel de l'autorité centrale de coordination.



## Convention n° 188



### sur le travail dans la pêche, 2007

- ★ Sauf disposition contraire, la convention s'applique à tous les pêcheurs et à tous les navires de pêche engagés dans des opérations de pêche commerciale.
- ★ Afin de s'acquitter de ses obligations aux termes de la convention en ce qui concerne les pêcheurs et les navires de pêche relevant de sa compétence, tout État qui ratifie la convention doit adopter des lois, règlements ou autres mesures, qui peuvent comprendre des conventions collectives, des décisions judiciaires, des sentences arbitrales et autres moyens conformes à la législation et à la pratique nationales. Tout État qui ratifie la convention doit, entre autres:
  - ➔ Assurer que l'âge minimum pour le travail à bord d'un navire de pêche est de 16 ans. Toutefois, l'autorité compétente peut autoriser un âge minimum de 15 ans dans certains cas. L'âge minimum d'affectation à des activités à bord d'un navire de pêche qui sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des jeunes gens ou qui sont effectuées la nuit ne doit pas être inférieur à 18 ans;
  - ➔ Veiller à ce que les navires de pêche soient dotés d'effectifs suffisants en nombre et en qualité pour assurer la sécurité de navigation, et à ce que soient octroyées aux pêcheurs des périodes de repos régulières d'une durée suffisante pour préserver leur sécurité et leur santé;
  - ➔ Exiger que les pêcheurs travaillant à bord des navires battant son pavillon soient protégés par un accord d'engagement qui soit conforme aux dispositions de la convention, qui leur soit compréhensible et qui indique les mentions minimales visées à l'annexe II;
  - ➔ Veiller à ce que soient mises en places les procédures garantissant que le pêcheur a la possibilité d'examiner les clauses de son accord d'engagement et de demander conseil à ce sujet avant de le conclure, et à ce qu'il y ait un moyen de régler les différends relatifs à cet accord;

- ➔ Veiller à ce que les pêcheurs à bord d'un navire de pêche battant leur pavillon et qui entre dans un port étranger aient le droit d'être rapatriés lorsque l'accord d'engagement du pêcheur a expiré, ou lorsqu'il y a été mis fin pour des raisons justifiées;
- ➔ Interdire aux services de recrutement et de placement d'avoir recours à des moyens, mécanismes ou listes visant à empêcher ou à dissuader les pêcheurs d'obtenir un engagement et interdire que des honoraires ou autres frais soient supportés par les pêcheurs, directement ou indirectement, en tout ou en partie, pour le recrutement ou le placement;
- ➔ Exiger que tous les pêcheurs travaillant à bord de navires de pêche aient les moyens de faire parvenir à leur famille et sans frais tout ou partie des paiements reçus, y compris les avances;
- ➔ Imposer que le logement à bord des navires de pêche battant son pavillon soit d'une qualité et d'une taille suffisantes et qu'il soit équipé de façon adaptée au service du navire et à la durée du séjour des pêcheurs à bord. En outre, ce logement doit être conforme aux dispositions de l'annexe III. Les procédures de traitement des plaintes relatives aux logements qui ne répondent pas aux exigences de la convention doivent être mises en place;
- ➔ Exiger que la nourriture et l'eau transportées et servies à bord soient d'une valeur nutritionnelle, d'une qualité et d'une quantité suffisantes et fournies par l'armateur à la pêche sans frais pour le pêcheur;
- ➔ Imposer que les navires de pêche soient dotés de fournitures et d'un matériel médicaux adaptés au service du navire, compte tenu du nombre de pêcheurs à bord, de la zone d'opération et de la durée du voyage, et que les pêcheurs aient le droit de bénéficier d'un traitement médical à terre et d'être débarqués à cet effet en temps voulu en cas de lésion ou de maladie graves;
- ➔ Aborder la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et des risques liés au travail à bord des navires, notamment l'évaluation et la gestion des risques, la formation des pêcheurs et l'instruction à bord, et assurer la constitution de comités paritaires de sécurité et de santé au travail ou, après consultation, d'autres organismes qualifiés;
- ➔ Veiller à ce que les pêcheurs résidant habituellement sur son territoire et, dans la mesure prévue par la législation nationale, les personnes à leur charge bénéficient de la sécurité sociale à des conditions non moins favorables que celles qui s'appliquent aux autres travailleurs, y compris les personnes salariées ou indépendantes, résidant habituellement sur son territoire. En outre, les États doivent coopérer, dans le cadre d'accords



bilatéraux ou multilatéraux ou d'autres arrangements en vue d'assurer progressivement une protection complète de sécurité sociale aux pêcheurs, sans considération de nationalité, en tenant compte du principe d'égalité de traitement et de garantir le maintien des droits en matière de sécurité sociale acquis ou en cours d'acquisition par tous les pêcheurs, indépendamment de leur lieu de résidence;

➔ Assurer aux pêcheurs une protection en cas de maladie, de lésion ou de décès liés au travail. En cas de lésion provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, le pêcheur doit avoir accès à des soins médicaux appropriés et bénéficier d'une indemnisation correspondante conformément à la législation nationale. Cette protection peut être assurée soit par un régime reposant sur la responsabilité de l'armateur à la pêche, soit par un régime d'assurance obligatoire d'indemnisation des travailleurs ou d'autres régimes. En l'absence de telles mesures, les armateurs à la pêche seront responsables.

★ Tout Membre exerce effectivement sa juridiction et son contrôle sur les navires battant son pavillon en se dotant d'un système propre à garantir le respect des prescriptions de la convention, notamment en prévoyant, s'il y a lieu, la conduite d'inspections, l'établissement de rapports, une procédure de règlement des plaintes, un suivi et la mise en œuvre de sanctions et mesures correctives appropriées conformément à la législation nationale.

★ Les États Membres qui reçoivent une plainte ou acquièrent la preuve qu'un navire battant son pavillon ne se conforme pas aux prescriptions de la convention doivent prendre les dispositions nécessaires pour enquêter et s'assurer que des mesures sont prises pour remédier aux manquements constatés.

★ Si un Membre dans le port duquel un navire de pêche fait escale dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation reçoit une plainte ou acquiert la preuve que ce navire de pêche n'est pas conforme aux prescriptions de la convention, il peut adresser un rapport au gouvernement de l'État du pavillon, avec copie au Directeur général du Bureau international du Travail, et prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue manifestement un danger pour la sécurité ou la santé. Les plaintes peuvent être soumises par un pêcheur, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris en ce qui concerne les risques relatifs à la sécurité ou à la santé des pêcheurs à bord.

- ★ La convention prévoit des exigences additionnelles pour les navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres et pour les navires qui restent en mer pendant des périodes prolongées.
- ★ La convention offre aux États une certaine flexibilité en ce qui concerne sa mise en œuvre:
  - ➔ Elle prévoit la possibilité, après consultation, d'exclure des prescriptions de la convention, ou de certaines de ses dispositions les navires de pêche engagés dans des opérations de pêche sur les cours d'eau, les lacs ou les canaux et des catégories limitées de pêcheurs ou de navires de pêche. En cas de telles exclusions, l'État doit rapporter à l'OIT sur les mesures prises pour octroyer une protection équivalente.
  - ➔ Elle institue un mécanisme légal permettant aux États de mettre en œuvre progressivement certaines de ses dispositions lorsqu'il n'est pas immédiatement possible de mettre en œuvre l'ensemble des mesures prévues par la convention en raison de problèmes particuliers d'une importance significative compte tenu des infrastructures ou institutions insuffisamment développées. Si un Membre se prévaut de cette possibilité, il doit établir un plan indiquant comment ces dispositions seront progressivement mises en œuvre et en rapporter à l'OIT.
  - ➔ Elle prévoit la possibilité d'adopter des lois, règlements ou autres mesures relatives au logement qui soient « équivalents dans l'ensemble » aux exigences spécifiques de l'annexe III.
- ★ La convention prévoit la consultation par l'autorité compétente des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et en particulier les organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, s'il en existe, en cas de recours aux mécanismes de flexibilité précitées.



### RECOMMANDATION N° 199

#### sur le travail dans la pêche, 2007

- La recommandation propose des orientations sur un grand nombre de sujets abordés dans la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, notamment la protection des jeunes gens, l'examen médical, les compétences et la formation, le relevé des états de service, le paiement des pêcheurs, le logement, les soins médicaux à bord, la sécurité et la santé au travail et la sécurité sociale.

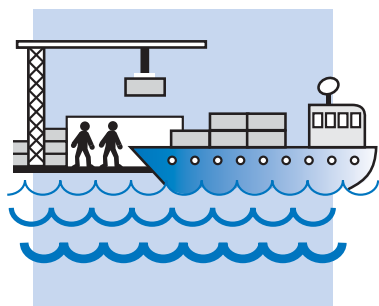
- S'agissant de la protection des jeunes gens, la recommandation stipule que les Membres devraient fixer les conditions requises en matière de formation préalable à l'embarquement des personnes âgées de 16 à 18 ans. Cette formation pourrait être assurée par le biais de l'apprentissage ou de la participation à des programmes de formation approuvés, qui devraient être menés selon des règles établies sous la supervision des autorités compétentes et ne devraient pas nuire à la possibilité pour les personnes concernées de suivre les programmes de l'enseignement général. En outre, les Membres devraient prendre des mesures visant à garantir que les équipements de sécurité, de sauvetage et de survie et la nature des examens médicaux soient adaptés à des jeunes gens âgés de moins de 18 ans.
- En ce qui concerne la formation, la recommandation appelle au respect des normes internationales généralement admises en matière de formation et de qualifications des pêcheurs en définissant les compétences requises pour exercer les fonctions de patron, d'officier de pont, de mécanicien et les autres fonctions à bord d'un navire de pêche. Les membres devraient également envisager une planification et une administration nationales des programmes de formation afin d'assurer qu'il n'existe pas de discrimination en matière d'accès à la formation.
- Dans le domaine du logement des pêcheurs à bord, la recommandation complète la convention n° 188 en fournissant des orientations additionnelles sur:
  - la conception et la construction;
  - les bruits et les vibrations;
  - le chauffage et l'éclairage;
  - les postes de couchage et les installations de loisirs;
  - la nourriture et les installations sanitaires.

Elle fait pour cela référence au Recueil de règles de sécurité pour les pêcheurs et les navires de pêche (FAO/OIT/OMI) ainsi que des Directives facultatives pour la conception, la construction et l'équipement des navires de pêche de faibles dimensions (FAO/OIT/OMI).

- En vertu de la recommandation, les autorités compétentes devraient prendre, en matière de soins médicaux à bord, des mesures visant à:
- Développer les soins médicaux à bord en établissant une liste des fournitures médicales et du matériel médical, en encourageant la formation de base aux premiers secours et en facilitant l'échange confidentiel d'informations médicales et autres informations connexes.
- Développer les soins médicaux à bord des navires d'une longueur égale ou supérieure à 24 mètres, en prêtant une attention particulière aux recommandations internationales en la matière et en garantissant

l'inspection du matériel médical et des fournitures médicales tous les 12 mois au moins.

- Pour ce qui est de la sécurité et la santé au travail, la recommandation estime que les autorités compétentes devraient:
  - Mettre en place des politiques et des programmes nationaux afin de contribuer à l'amélioration continue de la sécurité et de la santé des pêcheurs. En particulier, elles devraient assurer la tenue de consultations régulières sur les questions de sécurité et de santé au travail, fournir des directives, du matériel de formation et d'autres informations appropriées, en tenant compte des normes internationales pertinentes, des recueils, des orientations et de toutes les autres informations utiles disponibles.
  - Renforcer le système d'évaluation des risques en assurant la participation active de tous les pêcheurs, ou de leurs représentants, et en adoptant une législation ou d'autres mesures susceptible de faciliter la mise en œuvre de la politique et du programme relatifs à la sécurité et à la santé au travail et donner aux pêcheurs un moyen d'expression publique leur permettant d'influer sur les questions de sécurité et de santé.
  - La recommandation fait également référence aux Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001), ainsi qu'au Recueil de règles de sécurité pour les pêcheurs et les navires de pêche (FAO/OIT/OMI), partie A.
- Au sujet de la sécurité sociale, la recommandation déclare que les Membres devraient:
  - Étendre progressivement la sécurité sociale à tous les pêcheurs, en tenant à jour des informations sur le pourcentage de pêcheurs couverts, l'éventail des éventualités couvertes et le niveau des prestations. De plus, tous les pêcheurs devraient avoir le droit de faire recours en cas de refus de la prestation ou d'une décision défavorable sur la qualité ou la quantité de celle-ci.
- La recommandation appelle encore au renforcement du mécanisme de contrôle établi par l'article 43 de la convention n° 188 à travers le développement de politiques d'inspection basées sur les principes directeurs approuvés au niveau international.
- La recommandation introduit enfin l'importante innovation, entre autres, qu'un Membre pourrait, en sa qualité d'État côtier, exiger que les navires de pêche respectent les prescriptions énoncées dans la convention n° 188 avant d'accorder l'autorisation de pêcher dans sa zone économique.



## Convention n° 152

sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions  
portuaires, 1979

- ★ L'objectif de la convention n° 152 est la protection des travailleurs portuaires contre tout risque d'accident ou d'atteinte à leur santé.

**Manutentions portuaires:** opérations de chargement ou de déchargement de tout navire ainsi que toutes opérations y afférentes.

- ★ La définition de ces opérations doit être effectuée et révisée par la législation ou la pratique nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- ★ Tout Etat partie à la convention doit assurer l'adoption de mesures techniques concernant:
  - ➔ l'aménagement et l'entretien des lieux de travail, des matériels et de moyens d'accès garantissant la sécurité des travailleurs;
  - ➔ l'utilisation de méthodes de travail offrant des garanties de sécurité et de salubrité;
  - ➔ l'information, la formation et le contrôle indispensables pour garantir la protection des travailleurs contre les risques d'accident ou d'atteinte à la santé résultant de leur emploi ou survenant au cours de celui-ci;
  - ➔ la fourniture aux travailleurs des équipements de protection individuelle et des moyens de sauvetage pouvant être raisonnablement exigés lorsque ces risques ne peuvent être prévenus d'une autre manière;
  - ➔ l'aménagement et l'entretien de moyens appropriés et suffisants de premiers secours et de sauvetage;
  - ➔ la mise en place de procédures appropriées destinées à faire face aux situations d'urgence.
- ★ Ces mesures doivent notamment viser:
  - ➔ les prescriptions générales relatives à la construction, à l'équipement et à l'entretien des installations portuaires et des autres lieux où s'effectuent des manutentions portuaires;

- ➔ la lutte contre les incendies et explosions et leur prévention;
  - ➔ les moyens d'accéder sans danger aux navires, aux cales, aux plates-formes, aux matériels et aux appareils de levage;
  - ➔ le transport des travailleurs;
  - ➔ la construction, l'entretien et l'utilisation des appareils de levage et de manutention, ainsi que des plates-formes;
  - ➔ l'essai, l'examen, l'inspection et la certification, en tant que de besoin, des appareils de levage et accessoires de manutention;
  - ➔ la manutention des cargaisons;
  - ➔ la surveillance médicale;
  - ➔ les premiers secours;
  - ➔ les substances dangereuses et autres risques du milieu de travail;
  - ➔ l'équipement de protection individuelle et les vêtements de protection;
  - ➔ l'organisation de la sécurité et de l'hygiène;
  - ➔ la formation des travailleurs;
  - ➔ la déclaration et l'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- ★ La législation devra faire porter la responsabilité d'appliquer ces mesures aux personnes appropriées, à savoir selon le cas:
- ➔ les employeurs;
  - ➔ les propriétaires d'appareils;
  - ➔ les capitaines de navire;
  - ➔ toutes autres personnes.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit:
- ➔ préciser les obligations en matière de sécurité et d'hygiène du travail des personnes et organismes concernés par les manutentions portuaires;
  - ➔ prendre les mesures nécessaires en vue d'assurer l'application de la convention, et notamment prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction;
  - ➔ charger des services d'inspection du contrôle de l'application des mesures requises par la convention ou vérifier qu'une inspection adéquate est assurée.

- ★ Des dispositions doivent être prises pour que les travailleurs:
  - ➔ n'entravent pas indûment le fonctionnement d'un dispositif de sécurité ou ne l'utilisent pas de façon incorrecte;
  - ➔ prennent raisonnablement soin de leur propre sécurité et de celle des autres personnes susceptibles d'être affectées par leurs agissements ou leurs omissions au travail;
  - ➔ signalent immédiatement à leur supérieur direct toute situation pouvant présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes.
  
- ★ Les travailleurs ont le droit de contribuer à la sécurité du travail et d'exprimer des avis sur les procédés de travail adoptés, pour autant qu'ils portent sur la sécurité.
  
- ★ L'autorité nationale compétente doit agir en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées pour l'application de la convention. En outre, une collaboration étroite doit être instituée entre employeurs et travailleurs pour l'application des mesures techniques prévues par la convention.
  
- ★ Sous certaines conditions, un Etat peut accorder des dérogations aux dispositions de la convention pour les manutentions portuaires:
  - ➔ effectuées dans un lieu où le trafic est irrégulier et limité à des navires de faible tonnage; ou
  - ➔ relatives à des bateaux de pêche.
  
- ★ Il peut également modifier certaines mesures techniques prescrites par la convention si l'autorité nationale compétente s'assure, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, que, dans son ensemble, la protection ainsi assurée n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention.

### RECOMMANDATION N° 160

#### sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

- En vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles, les travailleurs devraient recevoir une formation suffisante en matière de méthodes de travail sûres, d'hygiène du travail et, si nécessaire, de méthodes de premiers secours et de conduite des appareils de manutention dans des conditions de sécurité.

- Dans le cadre de l'application de la convention n° 152, les Etats devraient prendre en considération la dernière édition du Recueil de directives pratiques du BIT sur la Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires, ainsi que les règles pertinentes adoptées sous les auspices d'autres organisations internationales compétentes. La recommandation contient également une liste de mesures techniques destinée à compléter celles mentionnées dans la convention.





## Convention n° 97



### sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

**Travailleur migrant:** personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'y occuper un emploi autrement que pour son propre compte. Ce terme inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

Sont exclus du champ d'application de la convention:

- les travailleurs frontaliers;
- les personnes exerçant une profession libérale et les artistes, lorsqu'ils entrent sur le territoire d'un autre Etat pour une courte période;
- les gens de mer.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à mettre à la disposition du BIT et de tout autre Etat, à leur demande, des informations sur:
  - ➔ sa politique et sa législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration;
  - ➔ les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie;
  - ➔ les accords qu'il a conclus dans ce domaine.
- ★ Il doit également:
  - ➔ assurer qu'il existe un service gratuit d'information et d'aide aux migrants;
  - ➔ prendre les mesures appropriées contre la propagande trompeuse en matière d'émigration et d'immigration;
  - ➔ prendre des mesures pour faciliter le départ, le voyage, et l'accueil des travailleurs migrants;
  - ➔ prévoir des services médicaux appropriés pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille;
  - ➔ assurer que les opérations du service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants;
  - ➔ permettre à ces travailleurs de transférer une partie de leurs gains et économies, dans le respect de la législation nationale sur les transferts de devises.

- ★ Il doit appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement sur son territoire, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants, dans les domaines suivants:
  - ➔ Dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
    - a) la rémunération, la durée du travail, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge minimum d'admission à l'emploi, la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
    - b) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
    - c) le logement.
  - ➔ La sécurité sociale, sous réserve:
    - a) des arrangements visant au maintien des droits acquis et en cours d'acquisition;
    - b) de certaines dispositions particulières (prestations payables exclusivement sur les fonds publics et allocations versées aux personnes ne réunissant pas les conditions de cotisation pour l'attribution d'une pension normale).
  - ➔ Les impôts et taxes afférents au travail.
  - ➔ Les actions en justice concernant les questions visées par la convention.
- ★ Les opérations effectuées par le service public de l'emploi d'un Etat partie à la convention ne doivent pas entraîner de frais pour les travailleurs migrants.
- ★ Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille autorisés à l'accompagner ne peuvent être renvoyés du territoire lorsque le travailleur migrant ne peut plus exercer son métier à cause d'une maladie ou d'un accident survenu après son arrivée, sauf:
  - ➔ s'ils le désirent; ou
  - ➔ si des accords internationaux auquel l'Etat concerné est partie le prévoient.
- ★ Les autorités des Etats Membres entre lesquels les migrations sont assez importantes doivent, si c'est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun posées par l'application de la convention.

- ★ Les travailleurs migrants doivent avoir la possibilité de transférer une partie de leurs gains et économies, dans le respect de la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation de devises.
- ★ Enfin, la convention comprend trois annexes. Tout Etat qui ratifie la convention peut, par une déclaration faite au moment de la ratification, exclure l'application d'une ou plusieurs d'entre elles. Elles portent sur:
  - ➔ le contrôle des opérations de recrutement, de placement, et des conditions de travail des travailleurs migrants: a) qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements sous contrôle gouvernemental et relatifs à des migrations collectives (annexe I); ou b) qui sont recrutés en vertu de tels arrangements (annexe II);
  - ➔ l'exemption des droits de douane lors de l'importation des effets personnels, des outils et de l'équipement des travailleurs migrants (annexe III).

## RECOMMANDATION N° 86

### sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

- La recommandation contient notamment des précisions sur l'organisation des services gratuits d'aide aux migrants et les types d'aide qu'ils devraient offrir, ainsi que sur les informations que les Etats devraient mettre à la disposition du BIT.
- Elle prévoit le contrôle des intermédiaires se livrant au recrutement, à l'introduction ou au placement de travailleurs migrants.
- Elle préconise:
  - ➔ la facilitation des migrations, notamment par des mesures en matière de formation professionnelle et d'accès aux écoles;
  - ➔ l'adoption de mesures en vue de permettre le regroupement familial;
  - ➔ la possibilité pour les travailleurs migrants en situation régulière et les membres de leur famille autorisés à la rejoindre d'occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux, ou du moins, la limitation des restrictions en la matière.
- Un Etat devrait s'abstenir d'éloigner de son territoire un travailleur migrant en situation régulière (et le cas échéant, les membres de sa

famille) pour des raisons d'insuffisance de ses ressources ou de situation du marché de l'emploi, sauf en cas d'accord entre l'Etat d'origine et l'Etat d'accueil.

- L'Etat d'origine d'un travailleur migrant qui a gardé sa nationalité et retourne dans cet Etat devrait lui accorder le bénéfice de l'assistance et des mesures visant à faciliter la remise au travail des chômeurs, et ce sans condition préalable de séjour ou d'emploi.
- Dans les cas appropriés, les Etats devraient conclure des accords bilatéraux relatifs à l'application de la convention no 97 et de la recommandation no 86. A cette fin, l'annexe de la recommandation contient un Accord type destiné à servir de modèle aux Etats.



## Convention n° 143

### sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

- ★ La convention vise à:
  - ➔ lutter contre les migrations dans des conditions abusives;
  - ➔ promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants.

#### Migrations dans des conditions abusives (Partie I)

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à respecter les droits fondamentaux de tous les travailleurs migrants.
- ★ Il doit déterminer systématiquement, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs:
  - ➔ s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire;
  - ➔ s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, des migrations de travailleurs soumis à des conditions contrevenant aux instruments internationaux pertinents ou à la législation nationale.
- ★ Les Etats doivent prendre les mesures requises pour prévenir et éliminer ces abus, y compris des mesures à l'encontre des organisateurs de migrations clandestines et de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales. Ces mesures doivent notamment avoir pour objectif de permettre la poursuite des auteurs de trafics de main-d'œuvre, quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

- ★ Ils doivent également établir des échanges systématiques d'informations à ce sujet, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
- ★ La législation nationale doit prévoir la détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants, ainsi que des sanctions à l'encontre des personnes qui:
  - ➔ emploient illégalement des travailleurs migrants;
  - ➔ organisent des migrations aux fins d'emploi impliquant des abus;
  - ➔ apportent sciemment une assistance à de telles migrations.
- ★ Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus et avoir la possibilité de prendre des initiatives en la matière.
- ★ Un travailleur migrant qui réside légalement dans un pays et a perdu son emploi:
  - ➔ ne doit pas être considéré en situation irrégulière du fait de la perte de cet emploi;
  - ➔ doit bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, le reclassement et la réadaptation.
- ★ Un travailleur migrant en situation irrégulière ne pouvant être régularisée doit bénéficier, pour lui et sa famille, de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de:
  - ➔ rémunération;
  - ➔ sécurité sociale;
  - ➔ autres avantages.
- ★ En cas de contestation sur ces droits, il doit avoir la possibilité de les faire valoir devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.
- ★ Si lui-même ou sa famille sont expulsés, ils ne devront pas en supporter le coût.

### **Egalité de chances et de traitement (Partie II)**

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à formuler et appliquer une politique nationale visant à promouvoir et garantir l'égalité de

chances et de traitement aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille, lorsqu'ils sont en situation régulière, en matière de:

- ➔ emploi et profession;
- ➔ sécurité sociale;
- ➔ droits syndicaux et culturels;
- ➔ libertés individuelles et collectives.

★ Il doit:

- ➔ s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- ➔ promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation à cette fin;
- ➔ prendre des mesures en vue de la connaissance par les travailleurs migrants de la politique adoptée par l'Etat, de leurs droits et obligations et des activités destinées à leur apporter une assistance en la matière;
- ➔ abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative incompatibles avec cette politique;
- ➔ élaborer et appliquer, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une politique sociale permettant aux travailleurs migrants et à leur famille de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte de leurs besoins particuliers (sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement);
- ➔ encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, d'étudier leur langue maternelle;
- ➔ garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité.

★ Un Etat peut:

- ➔ subordonner le libre choix de l'emploi à une durée de résidence légale minimum (deux ans au plus);
- ➔ réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

- ★ Les Etats doivent collaborer pour faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants résidant légalement sur leur territoire.
- ★ Un Etat peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation l'une ou l'autre des parties de la convention. Dans ce cas, il peut ultérieurement annuler à tout moment cette déclaration.

## RECOMMANDATION N° 151

### sur les travailleurs migrants, 1975

#### Egalité de chances et de traitement

- Les travailleurs migrants qui ont été régulièrement admis sur le territoire d'un Etat ou dont la situation a été régularisée devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne notamment:
  - l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
  - l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix;
  - la promotion;
  - la sécurité de l'emploi et le reclassement;
  - la rémunération (pour un travail de valeur égale);
  - les conditions de travail;
  - l'appartenance à des organisations syndicales.
- Des mesures appropriées devraient être prises pour:
  - faire comprendre ces principes au public;
  - examiner les plaintes et remédier aux pratiques incompatibles avec ces principes;
  - informer les travailleurs migrants et leur famille, dans une langue qu'ils comprennent;
  - améliorer leur connaissance de la langue ou des langues du pays d'emploi;
  - favoriser leur adaptation à la société du pays d'emploi et les aider à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine.
- L'égalité de traitement pour les travailleurs migrants dont la situation ne peut être régularisée, prévue par la convention n° 143, devrait s'étendre à l'appartenance aux organisations syndicales et à l'exercice des droits syndicaux.

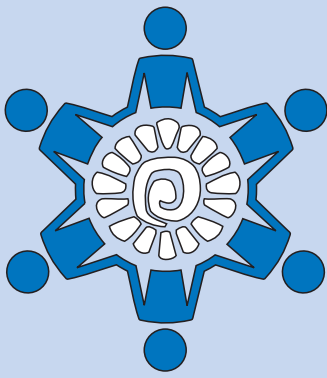
## Politique sociale

- Tout Etat devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale destinée à permettre aux travailleurs migrants et à leur famille de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux.
- Dans ce cadre, il devrait tenir compte, sans préjudice du principe de l'égalité de chances et de traitement, des besoins particuliers que ces migrants peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée.
- Cette politique sociale devrait être périodiquement réexaminée, évaluée et, au besoin, révisée.
- Elle devrait comprendre:
  - les mesures visant à faciliter le regroupement familial;
  - celles visant à assurer la protection de la santé des travailleurs migrants;
  - les services sociaux auxquels les travailleurs migrants et leurs familles devraient avoir accès.

## Emploi et résidence

- Un travailleur migrant régulièrement admis sur le territoire d'un Etat et qui perd son emploi devrait bénéficier:
  - d'un prolongement de son autorisation de résidence en vue de rechercher un nouvel emploi;
  - d'une possibilité de réintégration ou de réparation en cas de licenciement injustifié.
- Un travailleur migrant faisant l'objet d'une mesure d'expulsion devrait avoir la possibilité d'effectuer un recours avec effet suspensif, sous réserve des exigences de sécurité nationale ou d'ordre public.
- Tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:
  - au salaire qui lui est dû, y compris les indemnités de fin de contrat;
  - aux prestations qui lui sont dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
  - à une indemnité compensatrice pour les congés annuels non utilisés;
  - au remboursement des cotisations sociales qui ne créent pas de droit à prestations en sa faveur.
- En cas de contestation sur ces droits, le travailleur concerné devrait avoir la possibilité de les faire valoir devant l'organisme compétent.





## Convention n° 169



## relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

**Champ d'application**

★ La convention s'applique:

- a) aux peuples tribaux dans les pays indépendants qui se distinguent des autres secteurs de la communauté nationale par leurs conditions sociales, culturelles et économiques et qui sont régis totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;
- b) aux peuples dans les pays indépendants qui sont considérés comme indigènes du fait qu'ils descendent des populations qui habitaient le pays, ou une région géographique à laquelle appartient le pays, à l'époque de la conquête ou de la colonisation ou de l'établissement des frontières actuelles de l'Etat, et qui, quel que soit leur statut juridique, conservent leurs institutions sociales, économiques, culturelles et politiques propres ou certaines d'entre elles.

A cet égard, le sentiment d'appartenance doit être considéré comme un critère fondamental pour déterminer les groupes auxquels la convention s'applique.

**Protection des droits des peuples indigènes et tribaux**

★ Tout Etat qui ratifie la convention doit développer une action coordonnée et systématique, avec la participation des peuples intéressés, en vue de protéger les droits de ces peuples et de garantir le respect de leur intégrité.

★ Cette action doit comprendre des mesures visant à:

- ➔ assurer que les membres de ces peuples bénéficient, sur un pied d'égalité, des droits et possibilités offerts aux autres membres de la population;
- ➔ promouvoir la pleine réalisation de leurs droits sociaux, économiques et culturels, dans le respect de leur identité sociale

et culturelle, de leurs coutumes et traditions et de leurs institutions;

➔ aider les membres de ces peuples à éliminer les éventuels écarts socio-économiques par rapport à d'autres membres de la communauté nationale, d'une manière compatible avec leurs aspirations et leur mode de vie.

★ Les peuples indigènes et tribaux doivent jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans entrave ni discrimination. Aucune coercition ne doit être exercée contre eux en violation de ces droits et libertés.

★ Des mesures spéciales doivent être adoptées, en tant que de besoin, en vue de sauvegarder les personnes, les institutions, les biens, le travail, la culture et l'environnement de ces peuples. Ces mesures ne doivent pas porter atteinte à la jouissance, sans discrimination, des droits des citoyens.

### Consultation

★ Les gouvernements doivent consulter les peuples intéressés:

➔ chaque fois que sont envisagées des mesures législatives ou administratives susceptibles de les toucher directement;

➔ avant d'entreprendre ou d'autoriser des programmes de prospection ou d'exploitation des ressources dont sont dotées les terres de ces peuples, lorsque les gouvernements conservent la propriété des minéraux, des ressources du sous-sol ou des droits à d'autres ressources;

➔ lorsque le déplacement et la réinstallation de ces peuples sont jugés nécessaires à titre exceptionnel;

➔ lorsque l'on examine leur capacité d'aliéner leurs terres ou de transmettre d'une autre manière leurs droits sur ces terres en dehors de leur communauté;

➔ au sujet de l'organisation et du fonctionnement des programmes spéciaux de formation destinés à ces peuples.

★ Ces consultations doivent être menées de bonne foi et sous une forme appropriée aux circonstances en vue de parvenir à un accord.

### Participation et développement

★ Les gouvernements doivent mettre en place les moyens:

➔ permettant aux peuples indigènes et tribaux de participer librement et à tous les niveaux à la prise de décision dans les

organismes responsables des politiques et programmes qui les concernent;

- ➔ leur permettant de développer pleinement les institutions et initiatives qui leur sont propres et, s'il y a lieu, fournir les ressources nécessaires à cette fin.

★ Les peuples indigènes et tribaux doivent avoir le droit:

- ➔ de décider de leurs propres priorités concernant le processus du développement, dans la mesure où celui-ci a une incidence sur eux;
- ➔ d'exercer, autant que possible, un contrôle sur leur développement économique, social et culturel propre;
- ➔ de participer à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à l'évaluation des programmes de développement national et régional susceptibles de les toucher directement.

### Coutumes et traditions

★ En appliquant la convention, l'Etat doit:

- ➔ reconnaître et protéger les valeurs et pratiques de ces peuples, respecter l'intégrité et prendre dûment en considération la nature des problèmes qu'ils rencontrent;
- ➔ adopter, avec la participation et la coopération des peuples concernés, des mesures tendant à aplanir les difficultés qu'ils éprouvent face à de nouvelles conditions de vie et de travail.

★ L'application de la législation nationale à ces peuples doit tenir compte de leurs coutumes ou de leur droit coutumier.

★ Les peuples intéressés doivent avoir le droit de conserver leurs coutumes et institutions lorsqu'elles ne sont pas incompatibles avec les droits de l'homme reconnus au niveau national ou international. Si nécessaire, des procédures doivent être établies pour résoudre les conflits à ce sujet.

### Accès à la justice

★ Les peuples intéressés doivent bénéficier d'une protection contre la violation de leurs droits et pouvoir engager une procédure légale, individuellement ou par l'intermédiaire de leurs organes représentatifs, pour assurer le respect effectif de ces droits.

## Droits sur les terres

- ★ La convention prévoit notamment l'obligation de:
  - ➔ respecter l'importance spéciale que revêt pour les peuples indigènes et tribaux la relation qu'ils entretiennent avec les terres ou territoires qu'ils occupent ou utilisent d'une autre manière;
  - ➔ reconnaître les droits de propriété et de possession sur les terres qu'ils occupent traditionnellement et respecter leur mode de transmission de ces terres;
  - ➔ instituer des procédures adéquates au niveau national pour trancher les revendications relatives à des terres émanant de ces peuples;
  - ➔ sauvegarder les droits des peuples intéressés sur les ressources naturelles dont sont dotées leurs terres, y compris une participation aux bénéfices ou une indemnisation lorsque la prospection ou l'exploitation de ces ressources sont autorisées.
- ★ Les peuples indigènes ne doivent pas être déplacés de leurs terres, sauf à titre exceptionnel et moyennant certaines garanties.

## Recrutement et conditions d'emploi

- ★ Les gouvernements doivent prendre des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs indigènes une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où celle offerte par la législation applicable aux travailleurs en général n'est pas suffisante.
- ★ Ils doivent également faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs indigènes et les autres travailleurs en ce qui concerne notamment:
  - ➔ l'accès à l'emploi et les mesures de promotion;
  - ➔ la rémunération égale pour un travail de valeur égale;
  - ➔ l'assistance médicale et sociale;
  - ➔ la sécurité et la santé au travail;
  - ➔ les prestations de sécurité sociale et autres avantages découlant de l'emploi;
  - ➔ le logement;
  - ➔ le droit d'association;
  - ➔ le droit de mener des activités syndicales légales;

- ➔ le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.
- ★ Les travailleurs indigènes ne doivent pas être soumis à des conditions de travail mettant leur santé en danger, ni à des systèmes de recrutement coercitifs, y compris la servitude pour dette.
- ★ Ils doivent jouir de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et d'une protection contre le harcèlement sexuel.
- ★ Ils doivent également bénéficier de moyens de formation professionnelle au moins égaux à ceux accordés aux autres citoyens.
- ★ Une attention particulière doit être portée à la création de services adéquats d'inspection du travail dans les régions où sont employés ces travailleurs, afin d'assurer le respect des dispositions de la convention relatives au recrutement et aux conditions d'emploi.

#### **Sécurité sociale et santé**

- ★ Les régimes de sécurité sociale doivent être progressivement étendus aux peuples indigènes et tribaux et être appliqués sans discrimination à leur encontre.
- ★ Des services de santé adéquats doivent également être mis à leur disposition.

#### **Education**

- ★ Les membres de ces peuples doivent avoir la possibilité d'acquérir une éducation à tous les niveaux, au moins sur un pied d'égalité avec le reste de la communauté nationale. En outre, les programmes d'éducation doivent être développés et mis en oeuvre en coopération avec eux pour répondre à leurs besoins particuliers.

#### **Dispositions générales**

- ★ Les gouvernements doivent prendre des mesures en vue de:
  - ➔ faire connaître leurs droits et obligations aux peuples indigènes et tribaux;
  - ➔ éliminer les éventuels préjugés des membres de la communauté nationale à leur égard;
  - ➔ faciliter les contacts et la coopération entre ces peuples à travers les frontières.



## RECOMMANDATION N° 104

### relative aux populations autochtones et tribales, 1957

- La recommandation traite de certaines questions non couvertes par la convention n° 169, telles que la réglementation des conditions de fait - en plus de celles de droit - dans lesquelles les populations intéressées utilisent la terre.
- Elle prévoit également l'adoption de mesures appropriées pour l'élimination de l'endettement parmi les paysans appartenant à ces populations.
- Elle préconise l'adaptation des méthodes coopératives modernes aux formes traditionnelles de propriété et aux systèmes traditionnels de services communautaires et d'assistance mutuelle.
- Enfin, elle contient des dispositions détaillées relatives au recrutement et aux conditions d'emploi des travailleurs appartenant à ces populations.



## Convention n° 110



### sur les plantations, 1958

**Plantation:** toute exploitation agricole, située dans une région tropicale ou subtropicale, qui emploie régulièrement des travailleurs salariés et où des denrées déterminées (café, canne à sucre, tabac, etc.) sont cultivées ou produites à des fins commerciales. Ce terme comprend normalement les services de transformation primaire des produits de la plantation.

La convention n'est pas applicable aux entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention s'engage à en appliquer les dispositions dans une égale mesure à tous les travailleurs des plantations, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale, de tribu ou d'appartenance syndicale.
- ★ La convention reprend certaines dispositions de fond d'autres conventions de l'OIT, en vue d'assurer leur application aux travailleurs des plantations, dans les domaines suivants:
  - a. l'engagement et le recrutement des travailleurs migrants;
  - b. la durée maximale de service que peuvent prévoir les contrats de travail et l'abolition des sanctions pénales;
  - c. les salaires minima et la protection du salaire;
  - d. les congés annuels payés;
  - e. le repos hebdomadaire;
  - f. la protection de la maternité;
  - g. la réparation des accidents du travail;
  - h. le droit d'organisation et de négociation collective;
  - i. la liberté syndicale;
  - j. l'inspection du travail;

- k. le logement;
- l. les services médicaux.

★ Tout Etat qui ratifie la convention doit en appliquer les dispositions générales, les parties correspondant aux points c), h), et j) ci-dessus, ainsi qu'au moins deux des autres parties.

#### **Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958**

★ Le protocole modifie le champ d'application de la convention n° 110 en permettant aux Etats Membres d'exclure de son application, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, les exploitations dont la superficie ne dépasse pas 5 hectares et qui n'occupent pas plus de 10 travailleurs dans une période quelconque au cours d'une année civile.



### **RECOMMANDATION N° 110**

#### **sur les plantations, 1958**

- La recommandation étend la liste des domaines couverts par la convention n° 110, en y incluant:
  - a. la formation professionnelle;
  - b. des prescriptions plus détaillées en ce qui concerne la protection des salaires (paiement et fixation de taux minima) et la durée du travail;
  - c. l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale;
  - d. les services sociaux;
  - e. la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
  - f. la sécurité sociale;
  - g. les pouvoirs des inspecteurs du travail.





relative aux fermiers et métayers, 1968

**Fermiers et métayers:** travailleurs agricoles:

- qui paient un loyer fixe en espèces, en nature ou en travail; ou
- qui paient un loyer en nature consistant en une part convenue du produit; ou
- dont la rémunération consiste en une part du produit dans la mesure où ils ne sont pas visés par la législation concernant les salariés.

La recommandation ne s'applique pas aux travailleurs agricoles dont le travail est rémunéré sur la base d'un salaire fixe.

- Toute politique économique et sociale devrait notamment avoir pour but:
  - d'élever de manière progressive et continue le bien-être des fermiers, des métayers et de catégories analogues de travailleurs agricoles;
  - de leur assurer le plus haut degré possible de stabilité et de sécurité en ce qui concerne leur travail et leurs moyens d'existence.
- Les Etats devraient prendre des mesures en vue:
  - d'assurer (sans porter atteinte aux droits essentiels des propriétaires) que la gestion des exploitations incombe principalement aux fermiers et aux métayers;
  - de leur faciliter l'accession à la terre;
  - d'encourager la création et le développement d'organisations représentant les intérêts des fermiers et métayers, d'une part, et des propriétaires fonciers, d'autre part.
- La recommandation contient des dispositions détaillées, sur les méthodes d'application de la convention, en ce qui concerne notamment:
  - le niveau des loyers;
  - les contrats régissant les rapports entre les propriétaires fonciers, d'une part, et les fermiers et métayers, d'autre part.
- Parmi les autres mesures prévues par la convention figurent:
  - l'encouragement à la création de coopératives;
  - l'octroi de crédits à faible intérêt aux fermiers et métayers;
  - l'accès à la formation professionnelle;
  - les programmes de développement de l'emploi rural;

- la couverture des fermiers et métayers par des régimes de sécurité sociale;
- la protection contre les risques de pertes de revenus dues à des calamités naturelles.



## Convention n° 149

### sur le personnel infirmier, 1977

**Personnel infirmier:** toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et des services infirmiers.

La convention s'applique indépendamment du lieu où le personnel infirmier exerce ses fonctions.

- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit élaborer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et mettre en œuvre une politique des services et du personnel infirmiers visant à assurer les soins infirmiers nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible.
- ★ En particulier, il doit prendre des mesures pour assurer au personnel infirmier:
  - ➔ une éducation et une formation appropriées;
  - ➔ des conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération, propres à attirer et à retenir le personnel dans la profession.
- ★ Il doit notamment:
  - ➔ prévoir les exigences de base en matière de formation de personnel infirmier et le contrôle de cette formation;
  - ➔ préciser les conditions d'exercice de la profession;
  - ➔ prendre des mesures pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant.
- ★ La détermination des conditions d'emploi et de travail doit de préférence se faire par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.
- ★ Le règlement des conflits dans ce domaine sera recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des

garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire.

- ★ Le personnel infirmier doit bénéficier de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs du pays dans les domaines suivants:
  - ➔ durée du travail;
  - ➔ repos hebdomadaire;
  - ➔ congé annuel payé;
  - ➔ congé-éducation;
  - ➔ congé de maternité;
  - ➔ congé de maladie;
  - ➔ sécurité sociale.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit s'efforcer d'améliorer sa législation en matière d'hygiène et de sécurité au travail en l'adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit.

### RECOMMANDATION N° 157

#### sur le personnel infirmier, 1977

- La recommandation préconise l'établissement d'une structure rationnelle du personnel infirmier, comprenant un nombre limité de catégories définies selon des critères relatifs à la formation et aux fonctions exercées.
- Elle contient également des dispositions détaillées relatives à la formation, qui devrait être théorique et pratique et comprendre une formation continue.
- Les représentants du personnel infirmier devraient bénéficier de la protection prévue par la convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971 (voir chapitre « Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles »).
- Des mesures devraient être prises pour offrir des perspectives de carrière raisonnables au personnel infirmier.
- Leur rémunération devrait être fixée à des niveaux qui correspondent à leurs besoins socio-économiques, leurs qualifications, leurs responsabilités, leurs fonctions et leur expérience, qui tiennent compte

des contraintes et des risques inhérents à la profession et qui soient de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

- Dans les pays où la semaine normale de travail de l'ensemble des travailleurs dépasse quarante heures, des mesures devraient être prises pour la réduire aussi rapidement que possible à ce niveau pour le personnel infirmier, sans réduction de salaire.
- La durée normale du travail devrait en principe être de huit heures au maximum et suivant un horaire continu. La journée de travail, y compris les heures supplémentaires, ne devrait pas dépasser 12 heures, sauf en cas d'urgence particulière.
- Les décisions concernant l'organisation du travail, le temps de travail et le repos devraient être prises en accord ou en consultation avec les représentants librement choisis du personnel infirmier ou les organisations le représentant.
- S'agissant de la protection de la santé du travail infirmier, les mesures préconisées portent notamment sur:
  - les services de médecine du travail;
  - les examens médicaux;
  - l'étude des risques particuliers auxquels le personnel infirmier est confronté et la prévention de ces risques.
- Enfin, l'annexe à la recommandation contient des suggestions pour l'application pratique de ses dispositions.



## Convention n° 172

### sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

- ★ La convention s'applique aux travailleurs, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi, occupés:
  - dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
  - dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.
- ★ Un Etat qui ratifie la convention peut étendre son application à d'autres établissements fournissant des services pour le tourisme.

- ★ Il peut également, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, exclure de son application:
  - ➔ certaines catégories particulières de travailleurs;
  - ➔ des types particuliers d'établissements au sujet desquels se posent des problèmes d'une importance particulière.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, adopter et appliquer une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs visés par la convention.
- ★ Cette politique doit avoir pour objectif général d'éviter que les travailleurs intéressés soient exclus du champ d'application des normes minimales adoptées au niveau national pour les travailleurs en général, y compris en matière de sécurité sociale.
- ★ S'agissant du temps de travail, les travailleurs dans les hôtels et les restaurants doivent bénéficier:
  - ➔ d'une durée normale du travail raisonnable;
  - ➔ de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires;
  - ➔ de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire;
  - ➔ d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, en cas de travail pendant les jours fériés;
  - ➔ d'un congé annuel payé.
- ★ Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.
- ★ Enfin, l'achat et la vente des emplois dans les hôtels et restaurants doivent être interdits.

### RECOMMANDATION N° 179

#### sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991

- Les Etats devraient:
  - ➔ assurer le contrôle efficace de l'application des mesures prises conformément à la recommandation par un service d'inspection ou tout autre moyen approprié;

- encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à jouer un rôle actif dans la promotion de l'application des dispositions de la recommandation.
- La mise en oeuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devrait faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.
- Les heures de travail et les heures supplémentaires devraient faire l'objet d'un calcul et de relevés exacts auxquels les travailleurs devraient avoir accès.
- Dans la mesure du possible, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.
- Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à:
  - une période de repos hebdomadaire d'au moins 36 heures, si possible ininterrompue;
  - une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.
- Lorsque les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines pour une année de service, des mesures devraient être prises pour porter cette durée progressivement à ce niveau.
- Les Etats devraient élaborer des politiques et programmes de formation visant à améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires de ces programmes.



## Convention n° 177

### sur le travail à domicile, 1996

**Travail à domicile:** travail qu'une personne effectue:

- à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
- moyennant rémunération;
- en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur;

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré comme travailleur indépendant.

- ★ La convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile.
- ★ Tout Etat qui ratifie la convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.
- ★ Cette politique doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile et, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.
- ★ L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:
  - ➔ le droit du travailleur à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de son choix et de participer à leurs activités;
  - ➔ la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
  - ➔ la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
  - ➔ la rémunération;
  - ➔ la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
  - ➔ l'accès à la formation;
  - ➔ l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
  - ➔ la protection de la maternité.
- ★ La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit notamment déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent faire l'objet d'une interdiction dans le cadre du travail à domicile.
- ★ Des mesures appropriées doivent être prises afin que les statistiques du travail couvrent le travail à domicile.
- ★ Un système d'inspection doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile et des sanctions doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.



## RECOMMANDATION N° 184

### sur le travail à domicile, 1996

- Dans la mesure du possible, tout Etat Membre devrait faire appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en oeuvre la politique nationale relative au travail à domicile.
- Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi, par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales, en particulier du nom et de l'adresse de l'employeur, du taux de rémunération et de son mode de calcul, ainsi que du type de travail à effectuer.
- La recommandation prévoit également des mesures relatives au contrôle du travail à domicile, portant notamment sur:
  - l'enregistrement des employeurs et intermédiaires concernés;
  - la tenue par chaque employeur occupant des travailleurs à domicile d'un registre des travailleurs à domicile;
  - la tenue d'un relevé du travail qui est attribué à ces travailleurs;
  - les pouvoirs des inspecteurs du travail;
  - les sanctions en cas d'infractions graves ou répétées.
- La recommandation prévoit également que la législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.
- Elle préconise l'identification et la suppression des obstacles au droit d'organisation des travailleurs à domicile, ainsi que l'encouragement à la négociation collective.
- La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile. En outre, des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile. Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient de préférence être fixés par la négociation collective.
- Les mesures préconisées par la recommandation en matière de sécurité et de santé au travail portent sur:
  - la diffusion de directives concernant les précautions à respecter;
  - les obligations respectives des employeurs et des travailleurs;
  - les règles applicables en cas de danger imminent et grave.
- S'agissant du temps de travail, la recommandation traite notamment:
  - du repos journalier et hebdomadaire;
  - des congés annuels payés;



→ des congés de maladie payés.

- Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale.
- La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer à ces travailleurs.
- Ils devraient également bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.
- Des mécanismes devraient exister pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.
- Les Etats devraient promouvoir et appuyer des programmes relatifs au travail à domicile, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et visant notamment l'information, la sensibilisation, la formation, la sécurité et la santé.
- Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.
- Dans la mesure du possible, toutes les informations devraient être fournies dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.



## Section 2

# L'OIT ET LES PROCÉDURES EN MATIÈRE DE NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL





## *L'Organisation internationale du Travail*

---

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est une agence spécialisée des Nations Unies dont l'objectif est de promouvoir la justice sociale et les droits de l'homme et le droit au travail universellement reconnus. Il s'agit, à l'origine, de la seule organisation mondiale dotée d'une structure tripartite impliquant une représentation égale des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Les principaux moyens dont dispose l'Organisation pour atteindre ses objectifs de progrès économique et de justice sociale résident dans les activités relatives aux normes et la coopération technique. On ne saurait toutefois comprendre totalement les normes de l'OIT sans donner d'abord dans les grandes lignes l'origine et la structure de l'Organisation.<sup>16</sup>

### *Origine*

---

L'OIT a vu le jour en 1919, lors de la Conférence de Paix convoquée à la fin de la Première Guerre mondiale. La Constitution de l'OIT, incorporée dans la Partie XIII du Traité de Versailles, établit pour la première fois un lien entre paix et justice sociale, déclarant que « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». La création de l'Organisation répondait également à des préoccupations d'ordre humanitaire et économique : la nécessité de protéger les droits fondamentaux de tous les travailleurs de manière à bâtir une société visant à promouvoir certaines valeurs humaines d'une part et, d'autre part, la nécessité d'éviter certaines formes négatives de concurrence internationale.

### *Structure*

---

L'Organisation internationale du Travail, qui a son Siège à Genève, Suisse, s'appuie pour faire son travail sur trois principaux organes qui reflètent tous le profil unique de l'Organisation, à savoir sa structure tripartite : une assemblée générale – la Conférence internationale du Travail ; un conseil de direction – le Conseil d'administration ; et un secrétariat permanent – le Bureau international du Travail.

---

<sup>16</sup> La vue d'ensemble donnée ici n'est en aucune façon exhaustive. Pour plus de précisions, on se reportera au site web de l'OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

**a. La Conférence internationale du Travail**

La Conférence internationale du Travail se réunit chaque année en juin à Genève, Suisse. Chaque État Membre est représenté par une délégation constituée de deux délégués du gouvernement, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs accompagnés, si nécessaire, par des conseillers techniques. Les délégués des employeurs et des travailleurs sont nommés en accord avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Chaque délégué à la Conférence dispose des mêmes droits et d'une totale liberté de vote, et ce quel que soit le vote exprimé par d'autres Membres de sa délégation nationale.

La Conférence est en charge de plusieurs tâches essentielles : elle fixe les normes internationales du travail et joue un rôle très important dans le contrôle de leur application ; elle sert de forum dans lequel on peut discuter librement de questions sociales et de questions relatives au travail qui présentent une importance pour l'ensemble du monde ; elle adopte des résolutions donnant des principes directeurs pour la politique générale et les activités de l'OIT ; elle adopte le programme de l'OIT et vote le budget de l'organisation ; elle élit les membres du Conseil d'administration ; enfin, elle décide de l'admission de nouveaux États Membres (à moins qu'il ne s'agisse de l'admission automatique, en cas de demande formelle de leur part, d'États membres des Nations Unies).

**b. Le Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration se réunit trois fois par an en mars, juin et novembre à Genève, Suisse. Il se compose de 56 membres titulaires : 28 représentant des gouvernements, 14 représentant des employeurs et 14 représentant des travailleurs. Dix des sièges gouvernementaux sont occupés en permanence par des États ayant une importance majeure dans le monde industriel.<sup>17</sup> Les autres membres gouvernementaux sont élus par les délégués du gouvernement tous les trois ans à la Conférence (en dehors des pays présentant l'importance sus-mentionnée) en tenant compte de la répartition géographique. Les représentants des employeurs et des travailleurs sont élus par leurs délégués respectifs à la

<sup>17</sup> Il s'agit des pays suivants : Allemagne, Brésil, Chine, États-Unis, Fédération de Russie, France, Inde, Italie, Japon et Royaume-Uni.

Conférence et sont choisis en fonction de leur capacité à représenter les employeurs et les travailleurs de l'organisation dans son ensemble.

Le Conseil d'administration prend des décisions relatives à la politique de l'OIT ; décide de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail ; établit le programme et le budget de l'Organisation (qui sont ensuite soumis à la Conférence pour leur adoption) ; élit le Directeur général du Bureau international du Travail et dirige les activités de ce dernier. Il joue également un rôle dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail.

### **c. Le Bureau international du Travail**

Le Bureau international du Travail à Genève, Suisse, est le secrétariat permanent de l'Organisation. Il représente le point focal pour l'ensemble des activités, qu'il prépare sous l'œil attentif du Conseil d'administration et sous la direction d'un Directeur général élu par le Conseil d'administration pour un mandat renouvelable de cinq ans. Le Bureau prépare les documents et rapports qui constituent le matériel de base essentiel pour les conférences et les réunions de l'Organisation et il gère des programmes de coopération technique dans le monde entier à l'appui notamment des activités de l'Organisation relatives aux normes. Il englobe également un centre de recherche et de documentation qui publie toute une série de publications et de journaux spécialisés traitant de questions sociales et relatives au travail.

La structure du Bureau implique également un certain nombre de bureaux extérieurs situés dans diverses parties du monde. Grâce à ces bureaux, l'OIT peut garder des contacts directs avec les gouvernements, les travailleurs et les employeurs.

Le Centre international de formation de l'OIT, basé à Turin, Italie, est l'instrument de formation de l'Organisation. Il offre des formations dans des domaines qui aident l'OIT dans la poursuite de son objectif de travail décent pour tous.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Pour plus de précisions sur les activités de formation sur les Normes du Centre de Turin, on pourra se reporter aux informations y relatives sur le site web du Programme « Normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux » (<http://training.itcilo.org/ils>).

## **Adoption des normes**

L'établissement de normes internationales est l'un des principaux moyens d'action de l'OIT. Les deux principaux types de normes mis au point par l'OIT sont les conventions et recommandations. Les conventions sont des instruments qui, suite à leur entrée en vigueur et à leur ratification, créent des obligations légales. Quant aux recommandations, elles ne font pas l'objet de ratification mais contiennent des principes directeurs en matière de politique, de législation et de pratique. Les normes sont adoptées par la Conférence internationale du Travail. A moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement, une question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence est considérée comme soumise à la Conférence pour faire l'objet d'une double discussion. Dans des circonstances particulières, le Conseil d'administration peut décider de soumettre une question à la Conférence pour une simple discussion.

### **Dispositions constitutionnelles pertinentes :**

#### **★ Article 19 de la Constitution de l'OIT :**

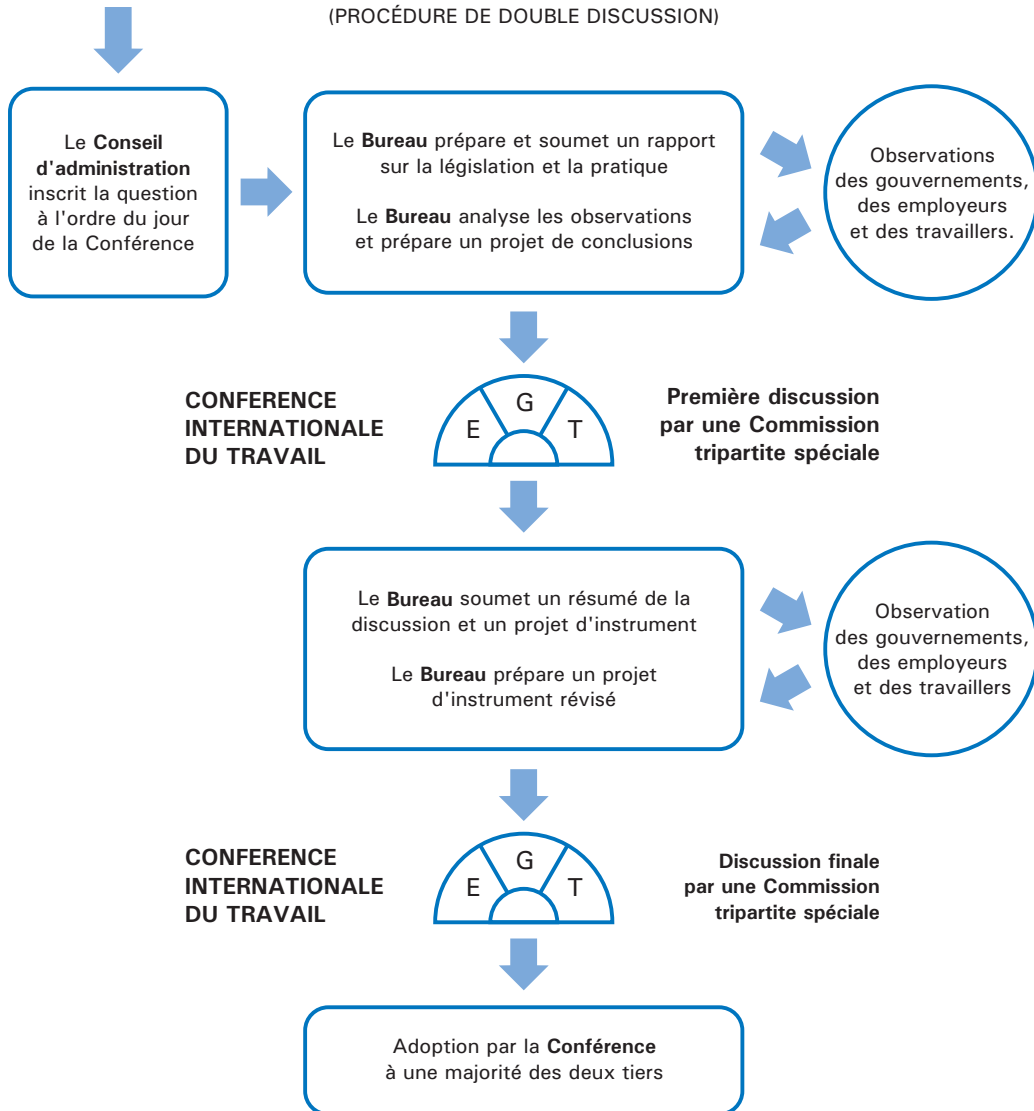
1. Si la Conférence se prononce pour l'adoption de propositions relatives à un objet à l'ordre du jour, elle aura à déterminer si ces propositions devront prendre la forme : a) d'une convention internationale ; ou b) bien d'une recommandation, lorsque l'objet traité ou un de ses aspects ne se prête pas à l'adoption immédiate d'une convention.
2. Dans les deux cas, pour qu'une convention ou qu'une recommandation soit adoptée au vote final par la Conférence, une majorité des deux tiers des voix des délégués présents est requise.

Dans la pratique, la plupart des recommandations ont pour objet de compléter et préciser le contenu des conventions qu'elles accompagnent. A ce jour, un nombre restreint de recommandations autonomes ont été adoptées par la Conférence.



## Adoption des conventions et recommandations

UNE PROBLÈME APPELANT L'ADOPTION D'UNE NORME EST IDENTIFIÉ  
AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL  
(PROCÉDURE DE DOUBLE DISCUSSION)



## ***Soumission des normes aux autorités compétentes***

Tout État Membre de l'OIT s'engage à soumettre les conventions, protocoles et recommandations adoptés par la Conférence internationale du Travail au Parlement. L'objet d'une telle obligation est d'assurer un examen adéquat (en vue de leur promulgation ou de toute autre disposition) des instruments par les autorités compétentes. Les États Membres sont également tenus de communiquer au Directeur général du BIT ainsi qu'aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs représentatives des informations en la matière.

### **Dispositions constitutionnelles pertinentes :**

S'il s'agit d'une convention :

#### **★ Article 19 (5) de la Constitution de l'OIT :**

- b) Chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre ;
- c) Les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la convention à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci ;

S'il s'agit d'une recommandation :

#### **★ Article 19 (6) de la Constitution de l'OIT :**

- b) Chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (ou si, par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans le délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la recommandation à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre ;

- c) Les Membres informeront le Directeur général du Bureau international du Travail des mesures prises, en vertu du présent article, pour soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes et sur les décisions de celles-ci ;

Conventions et recommandations :

★ **Article 23 de la Constitution de l'OIT :**

1. Le Directeur général présentera à la plus prochaine session de la Conférence un résumé des informations et rapports qui lui auront été communiqués par les Membres en application des articles 19 et 22.
2. Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.

Obligation de soumission :

- 1) Soumission de l'instrument adopté à l'organe législatif (Assemblée législative).
- 2) Information du Directeur général du BIT sur les mesures prises en ce qui concerne la soumission.
- 3) Communication aux organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs d'une copie des informations fournies au Directeur général du BIT.

## Ratification des conventions

Ce n'est qu'en ratifiant les conventions que les États Membres s'engagent à donner effet à leurs dispositions en droit comme en fait. Comme nous l'avons indiqué plus haut, les recommandations ne sont pas ouvertes à ratification. Suite à la ratification, l'État est dans l'obligation de garantir la mise en œuvre, en droit et dans la pratique, des dispositions des conventions et de se soumettre aux procédures de l'OIT prévues pour vérifier l'application des conventions (voir paragraphes sur le contrôle de l'application des normes). Avant de devenir contraignante pour un État qui la ratifie, une convention doit d'abord entrer en vigueur. Chaque convention de l'OIT contient des dispositions relatives à son entrée en vigueur. L'usage courant consiste à prévoir l'entrée en vigueur d'une convention 12 mois après l'enregistrement de la seconde ratification. Pour les États ratifiant ultérieurement une convention déjà entrée en vigueur, le délai habituel est de 12 mois après enregistrement de la ratification.

### Dispositions constitutionnelles pertinentes:

#### ★ Article 19(5) de la Constitution de l'OIT :

- d) Le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention ;

#### Ratification :

- 1) Ratification de la convention par l'organe national compétent.
- 2) Communication de l'instrument de ratification au Directeur général du BIT.
- 3) Entrée en vigueur conformément aux dispositions finales de la convention concernée.
- 4) Obligation de garantir l'application des dispositions de la convention, en droit et dans la pratique, et de se soumettre aux procédures de l'OIT prévues pour vérifier l'application des conventions (voir le paragraphe sur le Contrôle de l'application des normes).

## Dénonciation des conventions

Chaque convention renferme un article définissant les conditions dans lesquelles l'État qui l'a ratifiée peut la dénoncer (c'est-à-dire mettre fin à ses obligations). Il convient de se référer aux conditions précises établies dans chaque cas, mais, en général:

- a) Conventions n° 1 à 25.  
La dénonciation est autorisée à tout moment après l'expiration d'une période de cinq ou de dix ans (selon les dispositions) à partir de l'entrée en vigueur initiale de la convention.
- b) Conventions n° 26 et suivantes.  
La dénonciation est autorisée après l'expiration d'une période de cinq ans ou (plus souvent) de dix ans (selon les dispositions) à partir de l'entrée en vigueur initiale de la convention, mais uniquement dans un délai d'un an. De la même manière, la dénonciation est de nouveau autorisée après l'expiration de chaque nouvelle période de cinq ou de dix ans, selon les dispositions.

En 1971, le Conseil d'administration a adopté le principe général selon lequel dans tous les cas où la dénonciation d'une convention ratifiée est envisagée, il est souhaitable que le gouvernement intéressé, avant de prendre une décision, consulte pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs au sujet de problèmes rencontrés et des mesures à prendre en vue de les résoudre.

L'article 5 1) e) de la convention (n° 144) prévoit pour les Etats Membres qui ont ratifié cette convention l'obligation de consulter les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur toutes propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées. Cette consultation est également prévue au paragraphe 5 f) de la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

Dénonciation :

- ★ la dénonciation d'une convention est permise dans le cadre d'un délai précis (se reporter aux conditions établies dans chaque convention).
- ★ La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 prévoit pour les Etats Membres qui l'ont ratifiée l'obligation de consulter les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs. Cette consultation est également prévue dans la recommandation n° 152 qui l'accompagne. En tant que principe général, il a été considéré par ailleurs en 1971 par le Conseil d'administration qu'une telle consultation était souhaitable dans tous les cas où un gouvernement envisage une dénonciation.

## **Révision des normes**

La révision des conventions et recommandations est une condition importante de leur mise à jour. C'est un processus permanent qui s'inscrit dans le cadre des activités normatives de l'OIT et qui s'impose face aux changements sociaux et économiques. Dans la pratique et sauf cas particuliers, le processus de révision est pour l'essentiel le même que pour l'adoption de conventions et recommandations (voir paragraphe sur l'adoption). Les effets de l'entrée en vigueur ou de la ratification d'une convention révisée sur de précédentes conventions varient. Une recommandation qui révisé ou remplace (les deux termes ont été utilisés indifféremment) une ou plusieurs recommandations antérieures se substitue à cette ou ces dernières.

### **Révision d'une convention**

Dans la majorité des cas, la révision d'une convention, ou parfois de plusieurs, a donné lieu à l'adoption d'une nouvelle convention. Il arrive aussi que la Conférence procède à la révision partielle de conventions par des protocoles. Certaines conventions prévoient par ailleurs des procédures spécifiques d'amendement des annexes.

Une convention n'est pas considérée comme révisant un instrument antérieur, à moins que l'intention de réviser ne soit déclarée explicitement ou implicitement dans le titre, le préambule ou le dispositif de la nouvelle convention.

- a) Conventions n° 1 à 26  
Ces instruments ne contiennent aucune disposition sur les conséquences de l'adoption ou de la ratification d'une convention révisée. L'adoption d'une convention révisée par la Conférence n'exclut donc pas par elle-même la possibilité de ratifier la convention antérieure et n'entraîne pas automatiquement la dénonciation de celle-ci.
- b) Conventions n° 27 et suivantes  
Ces instruments contiennent un article final précisant que, à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement, les conséquences de la ratification et de l'entrée en vigueur d'une convention révisée ultérieure sont les suivantes :
- 1) la ratification par un Membre d'une convention révisée entraîne automatiquement la dénonciation de la convention antérieure à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention révisée ;
  - 2) à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention révisée, la convention antérieure cessera d'être ouverte à de nouvelles ratifications ;
  - 3) une fois entrée en vigueur, la convention antérieure le restera pour les Membres qui l'ont ratifiée, mais n'ont pas ratifié la convention révisée.

### ***Révision d'une recommandation***

---

Dans la majorité des cas, la révision ou le remplacement d'une recommandation, ou parfois de plusieurs, a donné lieu à l'adoption d'une nouvelle recommandation. Certaines recommandations prévoient des procédures spécifiques d'amendement des annexes. Étant donné que les recommandations n'ont pas le caractère contraignant des conventions, leur révision ou remplacement a des conséquences moins importantes. Lorsque la Conférence donne l'indication que la nouvelle recommandation révisé ou remplace une ou plusieurs recommandations antérieures, il conviendra de ne se référer qu'à la nouvelle recommandation.

### ***Abrogation et retrait des normes obsolètes***

---

Une convention ou une recommandation est considérée comme obsolète «s'il apparaît qu'elle a perdu son objet ou qu'elle n'apporte plus de contribution utile à l'accomplissement des objectifs de l'Organisation».

La procédure d'abrogation s'applique aux conventions en vigueur. Celle du retrait s'applique aux conventions qui ne sont pas en vigueur ainsi qu'aux recommandations. La Conférence peut retirer les conventions qui ne sont pas entrées en vigueur et qui sont obsolètes ainsi que les recommandations qui sont obsolètes en vertu de l'article 45 bis du Règlement de la Conférence. Elle pourra abroger les conventions obsolètes qui sont en vigueur lorsque l'Instrument d'amendement constitutionnel de 1997 adopté à cet effet sera lui-même entré en vigueur.

## **Contrôle de l'application des normes**

L'OIT a mis au point divers mécanismes de contrôle qui permettent de suivre, au-delà du moment de leur adoption par la Conférence internationale du Travail et de leur ratification par les États, l'effet donné aux conventions et recommandations en droit et dans la pratique.

Il existe deux catégories de mécanismes de contrôle :

- ★ un mécanisme régulier de contrôle ;
- ★ des procédures particulières (réclamation, plainte, procédure spéciale en matière de liberté syndicale).

### **Mécanisme de contrôle**

#### **système de contrôle régulier**

- ✓ prévoit l'examen de rapports périodiques soumis par les États Membres sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions ratifiées

#### **procédures particulières**

- ✓ incluent une procédure de réclamation et une procédure de plainte d'application générale ainsi qu'une procédure spéciale en matière de liberté syndicale



## *Mécanisme régulier de contrôle de l'application des normes*

Le mécanisme régulier de contrôle se base sur l'examen des rapports portant sur l'application en droit et dans la pratique envoyés par les États Membres, ainsi que les observations envoyées à ce sujet par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Ce contrôle est réalisé par deux organes de l'OIT :

- 1) La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations

La Commission d'experts se compose de 20 juristes de haut niveau nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Directeur général. Ces nominations de personnes impartiales ayant une compétence technique et une position indépendante sont faites à titre personnel. Les Membres viennent ainsi de toutes les régions du monde, ce qui permet à la Commission d'intégrer les expériences de systèmes juridiques, économiques et sociaux différents. La Commission a entre autres pour mandat d'examiner des rapports sur les mesures prises par des États membres pour mettre en oeuvre les dispositions de conventions qu'ils ont ratifiées. Ce faisant, elle examine également les commentaires émis à ce sujet par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle examine également des rapports d'autres organes de l'OIT et des NU.

La Commission d'experts rédige deux types de commentaires : des observations et des demandes directes. Les observations sont faites en cas de manquement grave et persistant à se conformer aux obligations incombant au titre d'une convention ratifiée. Elles sont publiées chaque année dans le rapport de la Commission d'experts transmis à la Conférence internationale du Travail. Ces observations servent de point de départ à l'examen de cas individuel par la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail (voir ci-dessous). Des observations sont également faites en cas de progrès. Les demandes directes traitent quant à elles de questions d'importance secondaire ou d'ordre technique. Elles offrent un moyen de demander des clarifications pour permettre de mieux évaluer la mise en oeuvre des dispositions d'une convention.

- 2) La Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail

La Commission de la Conférence se compose de plus de 150 membres issus des trois groupes de délégués et de conseillers. Cette Commission a entre autres pour mandat d'étudier les mesures prises par les États Membres pour mettre en oeuvre les dispositions des conventions qu'ils

ont ratifiées. Elle le fait dans le cadre d'une discussion générale au cours de laquelle elle réexamine un certain nombre de questions d'ensemble relatives à la ratification et à l'application de normes ainsi qu'au respect par les États Membres des obligations qui leur incombent pour ce qui a trait à ces normes en vertu de la Constitution de l'OIT. La Commission procède ensuite à l'examen des cas individuels. Les gouvernements qui ont été cités dans le rapport de la Commission d'experts comme ne respectant pas leurs obligations au titre de la Constitution de l'OIT ou n'appliquant pas pleinement une convention ratifiée pourront se voir invités à faire une déclaration à la Commission.

La Commission entamera avec les gouvernements concernés un dialogue écrit à partir duquel elle pourra alors décider si elle souhaite ou non recevoir des informations verbales complémentaires et inviter des représentants desdits gouvernements à discuter des observations en question. La discussion de chaque cas donne lieu à une conclusion émise par la Commission et lue à haute voix en séance plénière. Les discussions portant sur des cas individuels font l'objet d'un compte-rendu récapitulatif dans les annexes au rapport que la Commission soumet à la Conférence. De plus, dans son rapport général, la Commission attire tout particulièrement l'attention de la Conférence sur les cas les plus sérieux de difficultés rencontrées par des gouvernements pour s'acquitter de leurs obligations au titre de la Constitution de l'OIT ou en vertu de conventions ratifiées. Le rapport de la Commission est ensuite discuté par la Conférence en séance plénière et, une fois adopté par celle-ci, publié et expédié aux gouvernements, en attirant leur attention sur les points dont ils devront tenir compte dans la préparation de leurs prochains rapports destinés à l'OIT.

### **Dispositions constitutionnelles pertinentes :**

Obligation de rapport sur les conventions ratifiées :

★ **Article 22 de la Constitution de l'OIT :**

Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.

Obligation de rapport sur les conventions non ratifiées :

★ **Article 19(5)e) de la Constitution de l'OIT :**

Si une convention n'obtient pas de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière [l'accord de ratifier la convention], le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

Obligation de rapport sur les recommandations :

★ **Article 19(6)d) de la Constitution de l'OIT :**

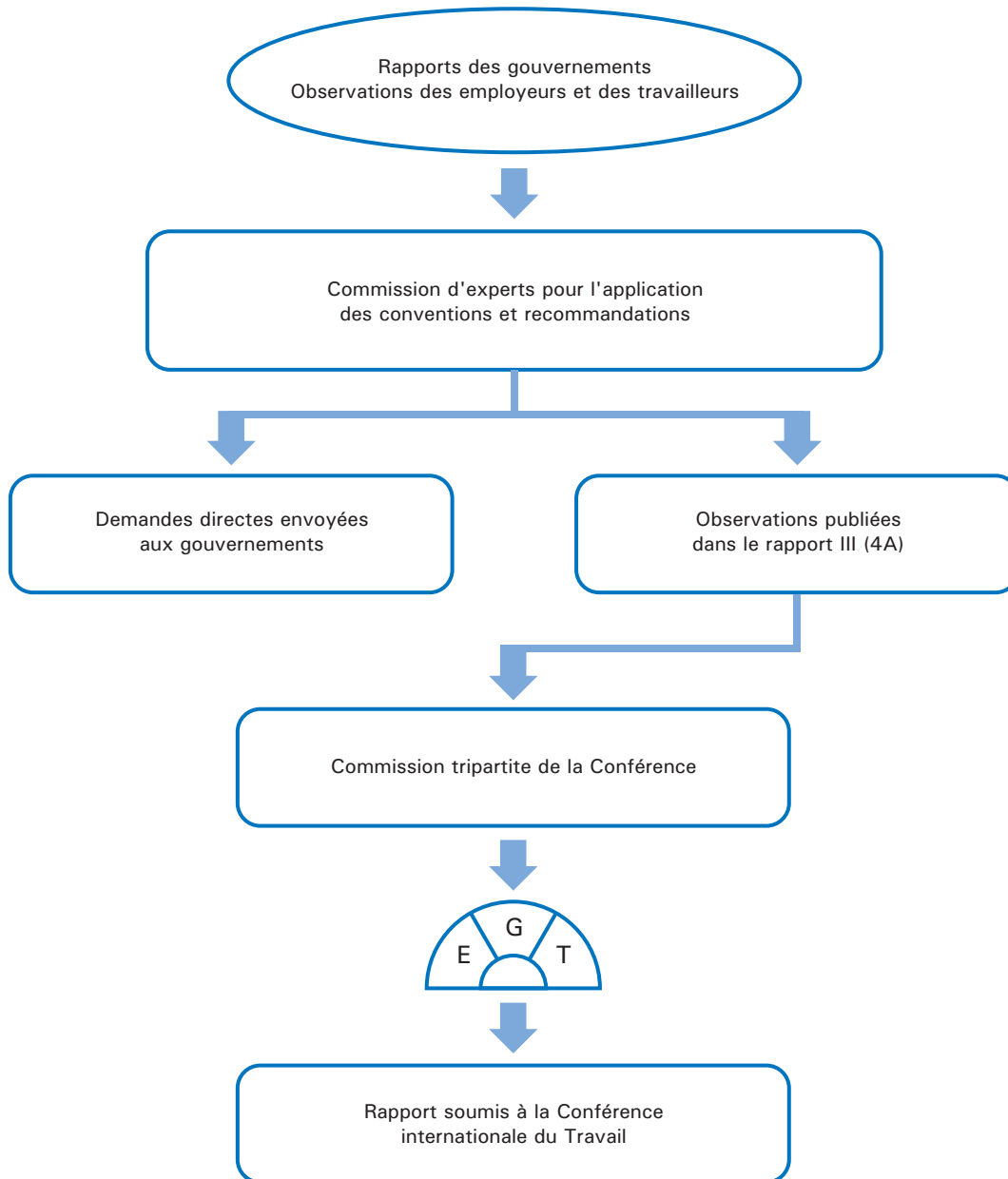
Sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

Conventions ratifiées / conventions non ratifiées / recommandations :

★ **Article 23 de la Constitution de l'OIT :**

1. Le Directeur général présentera à la plus prochaine session de la Conférence un résumé des informations et rapports qui lui auront été communiqués par les Membres en application des articles 19 et 22.
2. Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives .... copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.

## Mécanisme régulier de contrôle



## **Procédures particulières**

A la différence du mécanisme régulier de contrôle, les trois procédures énumérées ci-dessous se fondent sur la soumission d'une réclamation ou d'une plainte.

- 1) Procédure de réclamation au sujet de l'application de conventions ratifiées
- 2) Procédure de plainte au sujet de l'application de conventions ratifiées
- 3) Procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale : Comité de la liberté syndicale

### **1) Réclamation**

Toute organisation d'employeurs ou de travailleurs, qu'elle soit nationale ou internationale, peut présenter au BIT une réclamation si elle juge qu'un État Membre n'applique pas d'une manière satisfaisante une convention qu'il a ratifiée.

Après avoir décidé, moyennant un certain nombre de conditions formelles requises, que la réclamation est recevable, le Conseil d'administration met habituellement en place un Comité tripartite constitué de trois de ses membres pour examiner la réclamation. Le Conseil d'administration pourra toutefois, accessoirement, la soumettre au Comité pour la liberté syndicale si le problème a trait à une convention relative aux droits syndicaux (voir le paragraphe sur les procédures de plainte en violation de la liberté syndicale). Le Comité tripartite spécial pourra demander un complément d'information ou la comparution du gouvernement ou de l'organisation ayant déposé la réclamation. Ses réunions se font à huis clos et toutes les étapes de la procédure sont confidentielles. Il soumet ensuite à la décision du Conseil d'administration ses conclusions et recommandations sur les questions soulevées dans la réclamation. Si le Conseil d'administration juge la réclamation fondée, il peut la publier de même que toute réponse gouvernementale. Il peut aussi, à tout moment, entamer la procédure de plainte prévue au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (voir le paragraphe sur la procédure de plainte). En tout état de cause, la décision du Conseil d'administration est notifiée par le Bureau à l'organisation et au gouvernement concernés. Le Conseil d'administration peut décider de soumettre des questions concernant tout suivi des recommandations qu'il aura adoptées à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (voir le paragraphe sur la procédure régulière de contrôle). Dans ce cas, un lien est établi entre un mécanisme spécial et le mécanisme régulier de contrôle de l'application des normes.

## Dispositions constitutionnelles pertinentes :

### ★ Article 24 de la Constitution de l'OIT :

Toute réclamation adressée au Bureau international du Travail par une organisation professionnelle des travailleurs ou des employeurs, et aux termes de laquelle l'un quelconque des Membres n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré, pourra être transmise par le Conseil d'administration au gouvernement mis en cause et ce gouvernement pourra être invité à faire sur la matière telle déclaration qu'il jugera convenable.

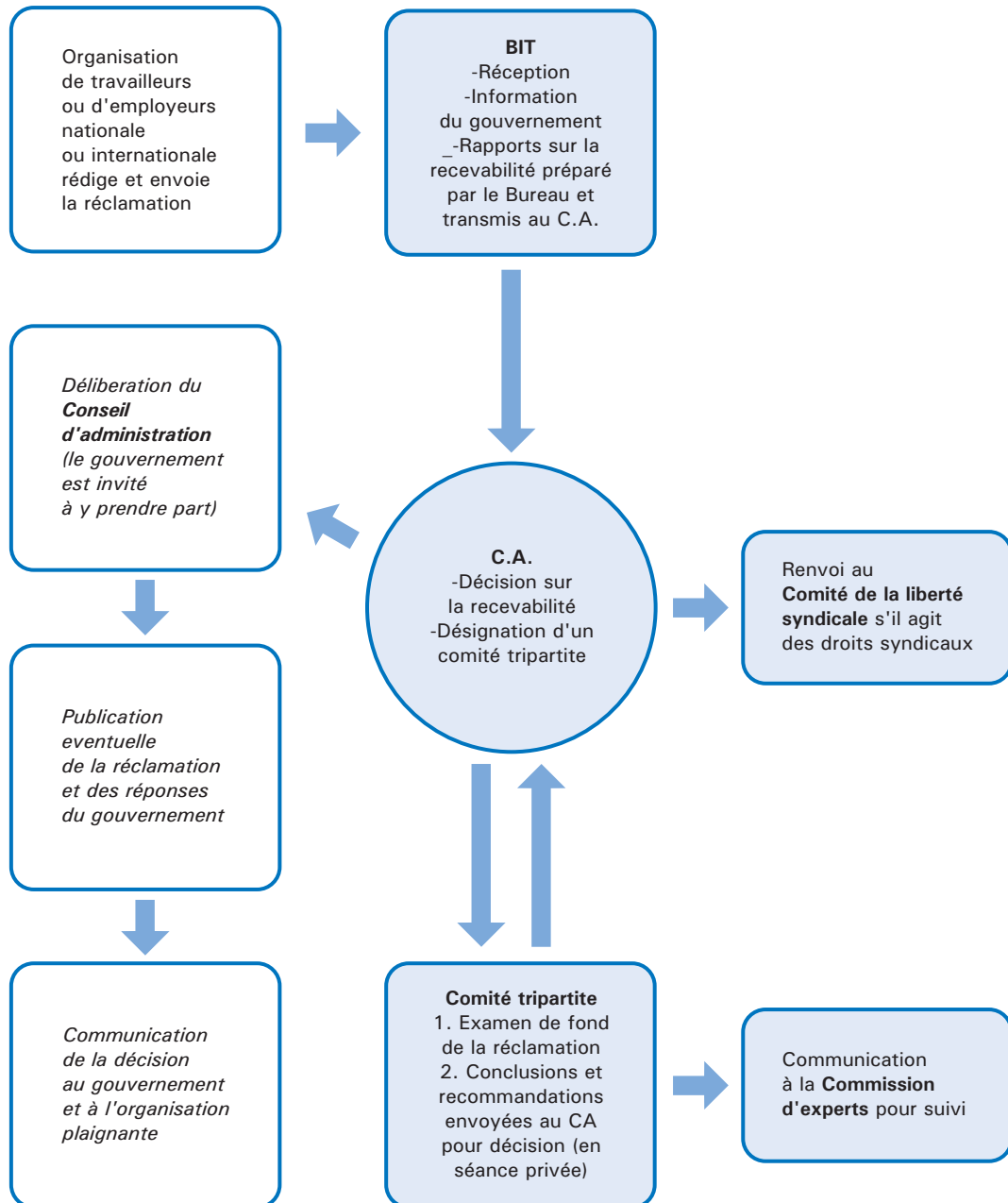
### ★ Article 25 de la Constitution de l'OIT :

Si aucune déclaration n'est reçue du gouvernement mis en cause dans un délai raisonnable, ou si la déclaration reçue ne paraît pas satisfaisante au Conseil d'administration, ce dernier aura le droit de rendre publique la réclamation reçue et, le cas échéant, la réponse faite.

### ★ Article 26(5) de la Constitution de l'OIT :

Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.

## La procédure de réclamation



## 2) Plainte

Tout État Membre peut déposer auprès du BIT une plainte à l'encontre d'un autre État Membre qui, à son avis, n'assure pas d'une manière satisfaisante la mise en oeuvre d'une convention que l'un et l'autre ont ratifiée. Une procédure analogue peut être engagée par le Conseil d'administration soit d'office, soit sur plainte d'un délégué (gouvernemental, employeur ou travailleur) à la Conférence internationale du Travail.

À réception d'une plainte, le Conseil d'administration peut inviter le gouvernement à l'encontre duquel elle a été déposée à donner des explications à ce sujet. Si le Conseil d'administration ne l'estime pas nécessaire ou si le gouvernement ne répond pas dans un délai raisonnable, le Conseil d'administration peut nommer une Commission d'enquête chargée d'examiner l'affaire. Une Commission d'enquête est constituée de personnes éminentes neutres – habituellement trois – nommées à titre personnel sur proposition du DG. La Commission entreprend un examen approfondi de toutes les questions de fait et de droit à partir de déclarations, de preuves littérales, d'auditions de témoins et, parfois, d'investigations menées sur place. Après quoi, la Commission prépare un rapport présentant ses conclusions et ses recommandations sur les mesures à prendre dans des délais prescrits. Ce rapport est communiqué au Conseil d'administration de même qu'aux gouvernements concernés. Ces derniers disposent d'un délai de trois mois pour faire savoir au DG s'ils acceptent ou non les recommandations de la Commission. En cas d'acceptation, l'instruction prend fin et la Commission d'experts se charge alors du suivi de la mise en oeuvre des recommandations. Si un gouvernement n'accepte pas les recommandations, il peut saisir la Cour Internationale de Justice (CIJ) de la plainte. La Cour peut confirmer, modifier ou émettre des réserves sur toutes décisions ou recommandations de la Commission, sa décision étant sans appel.

Si un État Membre manque à l'obligation de mettre à exécution les recommandations de la Commission d'enquête ou de la CIJ, le Conseil d'administration peut recommander à la Conférence l'adoption d'un certain nombre de mesures pour garantir la mise en conformité. Le gouvernement défaillant peut à tout moment informer le Conseil d'administration de dispositions prises pour se conformer aux recommandations et demander la mise en place d'une autre Commission d'enquête pour vérifier ses allégations. Si ces dernières s'avèrent fondées, le Conseil d'administration pourra recommander la suspension de toutes poursuites entamées. Pour ce qui a trait au suivi de ses recommandations, la Commission d'enquête demande au gouvernement concerné de fournir, dans ses rapports réguliers à l'OIT, des indications sur les mesures qu'il a prises pour mettre en application



ces recommandations, ce qui établit un lien entre la procédure de plainte spéciale et les procédures de contrôle normales.

### Dispositions constitutionnelles pertinentes :

#### ★ Article 26 de la Constitution de l'OIT :

1. Chacun des Membres pourra déposer une plainte au Bureau international du Travail contre un autre Membre qui, à son avis n'assurerait pas d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention que l'un et l'autre auraient ratifiée en vertu des articles précédents.
2. Le Conseil d'administration peut, s'il le juge à propos, et avant de saisir une Commission d'enquête selon la procédure indiquée ci-après, se mettre en rapport avec le gouvernement mis en cause de la manière indiquée à l'article 24.
3. Si le Conseil d'administration ne juge pas nécessaire de communiquer la plainte au gouvernement mis en cause, ou si, cette communication ayant été faite, aucune réponse ayant satisfait le Conseil d'administration n'a été reçue dans un délai raisonnable, le Conseil pourra former une Commission d'enquête qui aura pour mission d'étudier la question soulevée et de déposer un rapport à ce sujet.
4. La même procédure pourra être engagée par le Conseil soit d'office, soit sur la plainte d'un délégué à la Conférence.
5. Lorsqu'une question soulevée par l'application des articles 25 ou 26 viendra devant le Conseil d'administration, le gouvernement mis en cause, s'il n'a pas déjà un représentant au sein du Conseil d'administration, aura le droit de désigner un délégué pour prendre part aux délibérations du Conseil relatives à cette affaire. La date à laquelle ces discussions doivent avoir lieu sera notifiée en temps utile au gouvernement mis en cause.

#### ★ Article 27 de la Constitution de l'OIT:

Dans le cas où une plainte serait renvoyée, en vertu de l'article 26, devant une Commission d'enquête, chacun des Membres, qu'il soit ou non directement intéressé à la plainte, s'engage à mettre à la disposition de la Commission toute information qui se trouverait en sa possession relativement à l'objet de la plainte.

★ **Article 28 de la Constitution de l’OIT:**

La Commission d'enquête, après un examen approfondi de la plainte rédigera un rapport dans lequel elle consignera ses constatations sur tous les points de fait permettant de préciser la portée de la contestation, ainsi que les recommandations qu'elle croira devoir formuler quant aux mesures à prendre pour donner satisfaction au gouvernement plaignant et quant aux délais dans lesquels ces mesures devraient être prises.

★ **Article 29 de la Constitution de l’OIT:**

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera le rapport de la Commission d'enquête au Conseil d'administration et à chacun des gouvernements intéressés dans le différend, et en assurera la publication.
2. Chacun des gouvernements intéressés devra signifier au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le délai de trois mois, s'il accepte ou non les recommandations contenues dans le rapport de la Commission et, au cas où il ne les accepte pas, s'il désire soumettre le différend à la Cour internationale de Justice.

★ **Article 31 de la Constitution de l’OIT:**

La décision de la Cour internationale de Justice concernant une plainte ou une question qui lui aurait été soumise conformément à l'article 29 ne sera pas susceptible d'appel.

★ **Article 32 de la Constitution de l’OIT:**

Les conclusions ou recommandations éventuelles de la Commission d'enquête pourront être confirmées, amendées ou annulées par la Cour internationale de Justice.

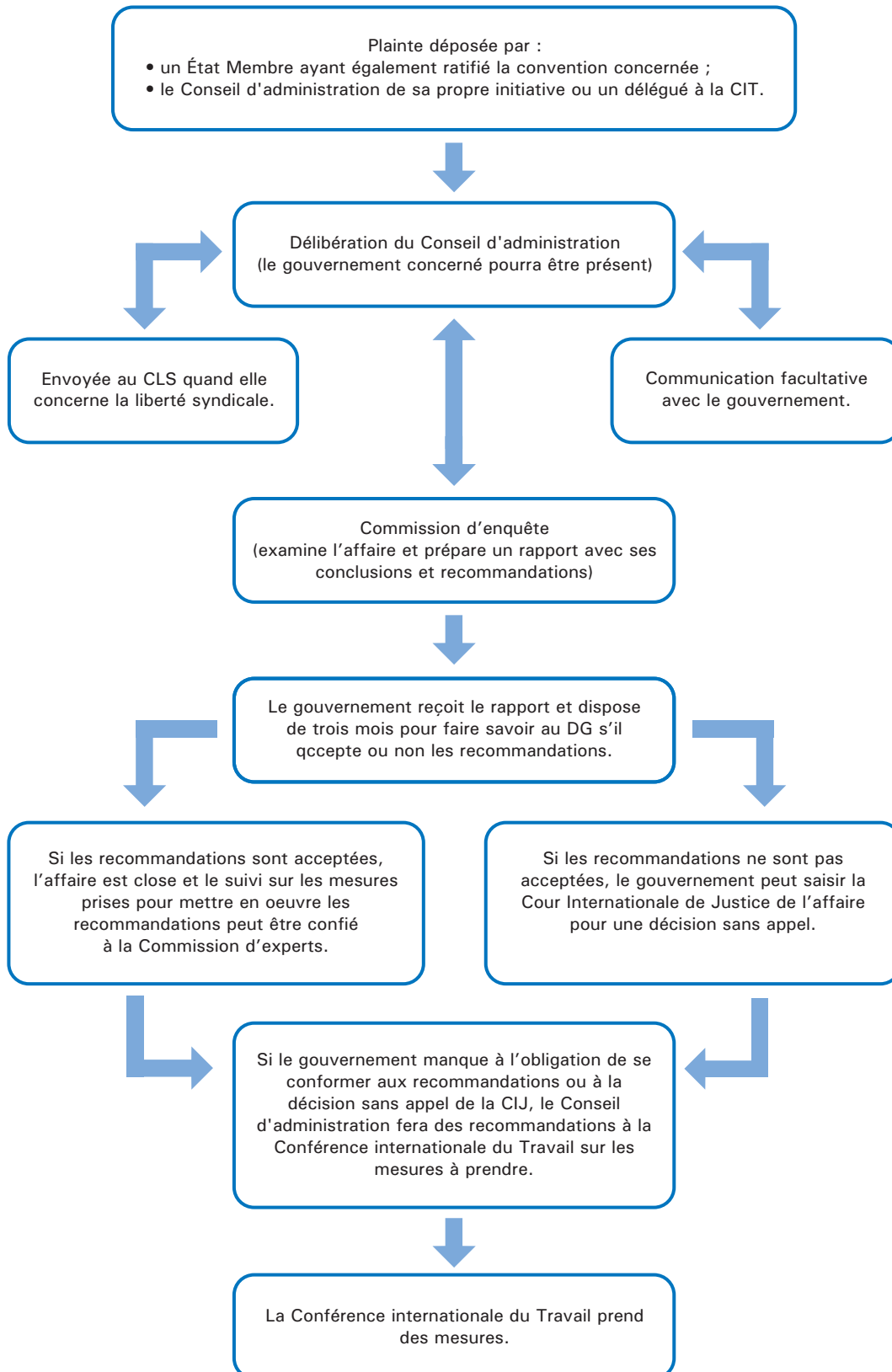
★ **Article 33 de la Constitution de l’OIT:**

Si un Membre quelconque ne se conforme pas dans le délai prescrit aux recommandations éventuellement contenues soit dans le rapport de la Commission d'enquête, soit dans la décision de la Cour internationale de Justice, selon le cas, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations.

★ **Article 34 de la Constitution de l'OIT:**

Le gouvernement en faute peut, à tout moment, informer le Conseil d'administration qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer soit aux recommandations de la Commission d'enquête, soit à celles contenues dans la décision de la Cour internationale de Justice, et peut lui demander de bien vouloir faire constituer une Commission d'enquête chargée de vérifier ses dires. Dans ce cas, les stipulations des articles 27, 28, 29, 31 et 32 s'appliqueront, et si le rapport de la Commission d'enquête ou la décision de la Cour internationale de Justice sont favorables au gouvernement qui était en faute, le Conseil d'administration devra aussitôt recommander que les mesures prises conformément à l'article 33 soient rapportées.

## La procédure de plainte



### 3) Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale

Les procédures relatives à la liberté syndicale ont été établies en 1950, suite à un accord conclu entre l'OIT et le Conseil économique et social des Nations Unies. Ces procédures se caractérisent par le fait que des plaintes peuvent être portées à l'encontre d'États Membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions sur la liberté syndicale, du fait de leur adhésion à l'Organisation qui implique l'acceptation formelle des principes exposés dans la Constitution. Deux organes spéciaux ont été mis en place entre l'OIT et les Nations Unies au titre de l'accord sus-mentionné :

#### a. Le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration

Le Comité est désigné par le Conseil d'administration parmi ses membres et il se compose de neuf membres représentant en parts égales les groupes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs du Conseil d'administration. Il est présidé par une personne indépendante, c.à.d. non membre du Conseil d'administration. Il se réunit trois fois par an à Genève, Suisse, en mars, mai et novembre. Sa fonction est de garantir et promouvoir le droit d'association des travailleurs et des employeurs. Des plaintes peuvent être déposées contre des États Membres par des gouvernements, ou des organisations de travailleurs ou d'employeurs, que les conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale aient été ou non ratifiées. Après la réception, la plainte est transmise au gouvernement concerné pour qu'il communique ses observations.

Si le gouvernement tarde à faire part de ses observations, le Comité peut adresser un appel pressant ; après quoi, les raisons du retard à communiquer les observations peuvent être examinées par le président du Comité avec les représentants du gouvernement à la Conférence internationale du Travail. En cas de non réponse du gouvernement à la suite de l'appel pressant, le Comité peut poursuivre l'examen du cas par défaut. Le Comité soumet alors un rapport sur le fond au Conseil d'administration, et une large publicité est donnée à la plainte, aux décisions du Conseil d'administration et à l'attitude d'obstruction du gouvernement. Bien qu'il s'agisse essentiellement d'une procédure écrite, il est possible d'enquêter sur place et de recueillir des dépositions orales auprès des parties. Toutefois, dans des affaires particulièrement graves ou urgentes, le Directeur général pourra, avec l'accord préalable du Comité, envoyer un représentant dans le pays concerné pour mener une enquête sur place en vue de rédiger un rapport sur lequel le

Comité pourra ensuite baser ses conclusions et recommandations. Des « contacts directs » ne pourront toutefois avoir lieu qu'à l'invitation ou avec le consentement du gouvernement concerné.

Après avoir procédé à l'examen de la plainte et de la réponse du gouvernement, le Comité rédige un rapport soumettant ses conclusions et recommandations à l'approbation du Conseil d'administration. Une fois approuvé, le rapport est communiqué au gouvernement concerné pour qu'il prenne les mesures pertinentes, et il est publié. Dans les affaires concernant des pays ayant ratifié une ou plus des conventions portant sur la liberté syndicale, l'examen des mesures prises à partir des recommandations du Conseil d'administration concernant les aspects législatifs peut être confié à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (voir le paragraphe sur la procédure régulière de contrôle). Dans les cas où le pays concerné n'a pas ratifié les conventions, s'il n'y a pas de réponse ou si la réponse est totalement ou partiellement insatisfaisante, le Comité peut porter l'affaire à intervalles réguliers à l'attention du gouvernement concerné et demander des informations sur le suivi des recommandations.

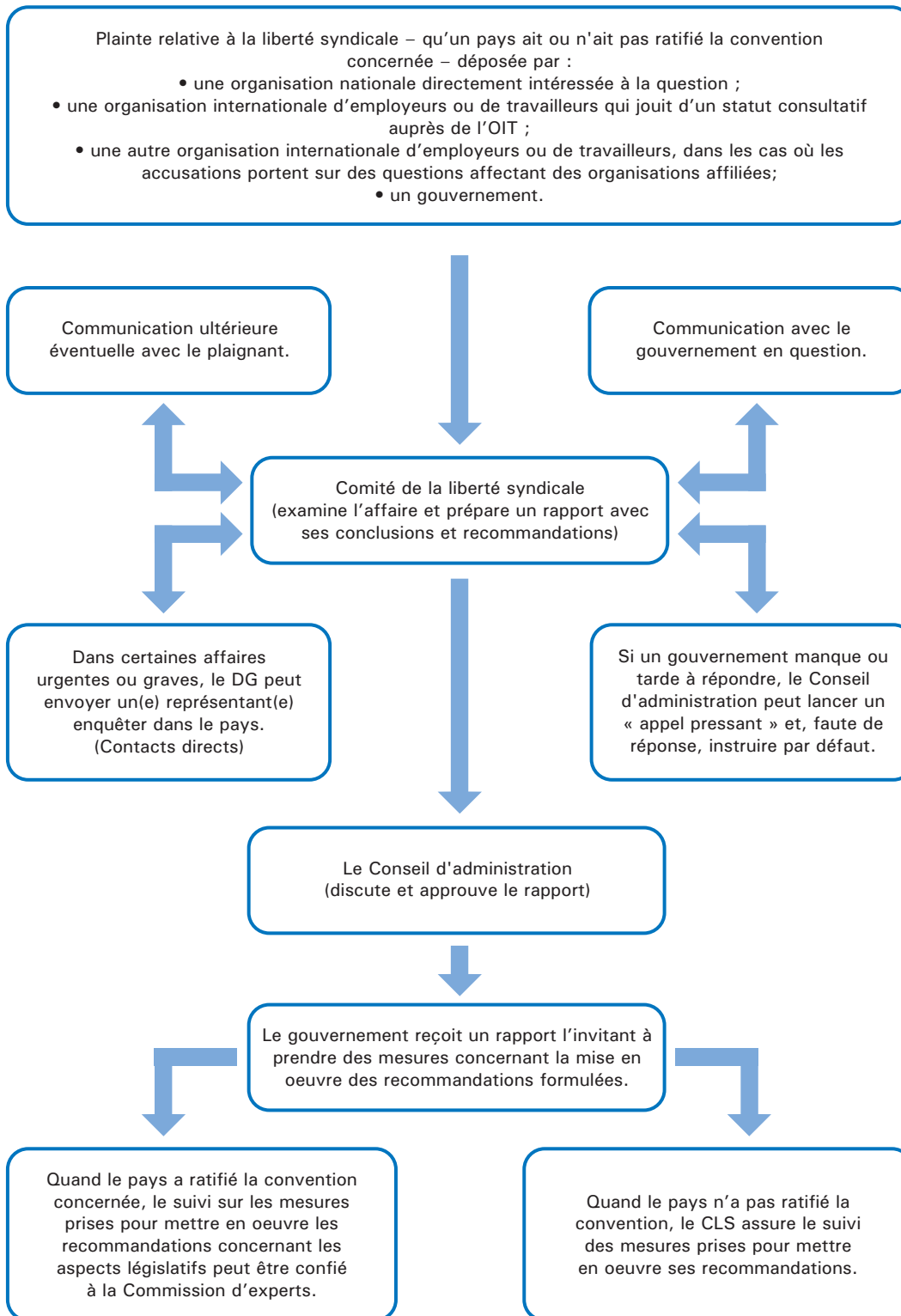
b. La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

La Commission se compose de neuf personnalités indépendantes nommées par le Conseil d'administration et fonctionne par groupes de trois. Elle a pour mandat d'examiner les plaintes en violation des droits syndicaux qui lui sont soumises par le Conseil d'administration concernant à la fois les pays qui ont ratifié les conventions sur la liberté syndicale, et ceux qui ne les ont pas ratifiées. Dans ce dernier cas, l'accord préalable du gouvernement concerné est nécessaire. Bien que son rôle majeur consiste à enquêter sur des situations soumises à son examen, elle peut aussi examiner de concert avec le gouvernement intéressée, la possibilité de régler les difficultés par voie d'accord.

Une affaire peut être soumise à cette Commission par des gouvernements ou des organisations d'employeurs ou de travailleurs. La Commission peut également examiner des plaintes de violations de la liberté syndicale portées à l'encontre d'États qui ne sont pas Membres de l'OIT mais qui sont Membres des Nations Unies. Dans de tels cas, la décision de transmettre l'affaire à la Commission incombera au Conseil économique et social des NU.

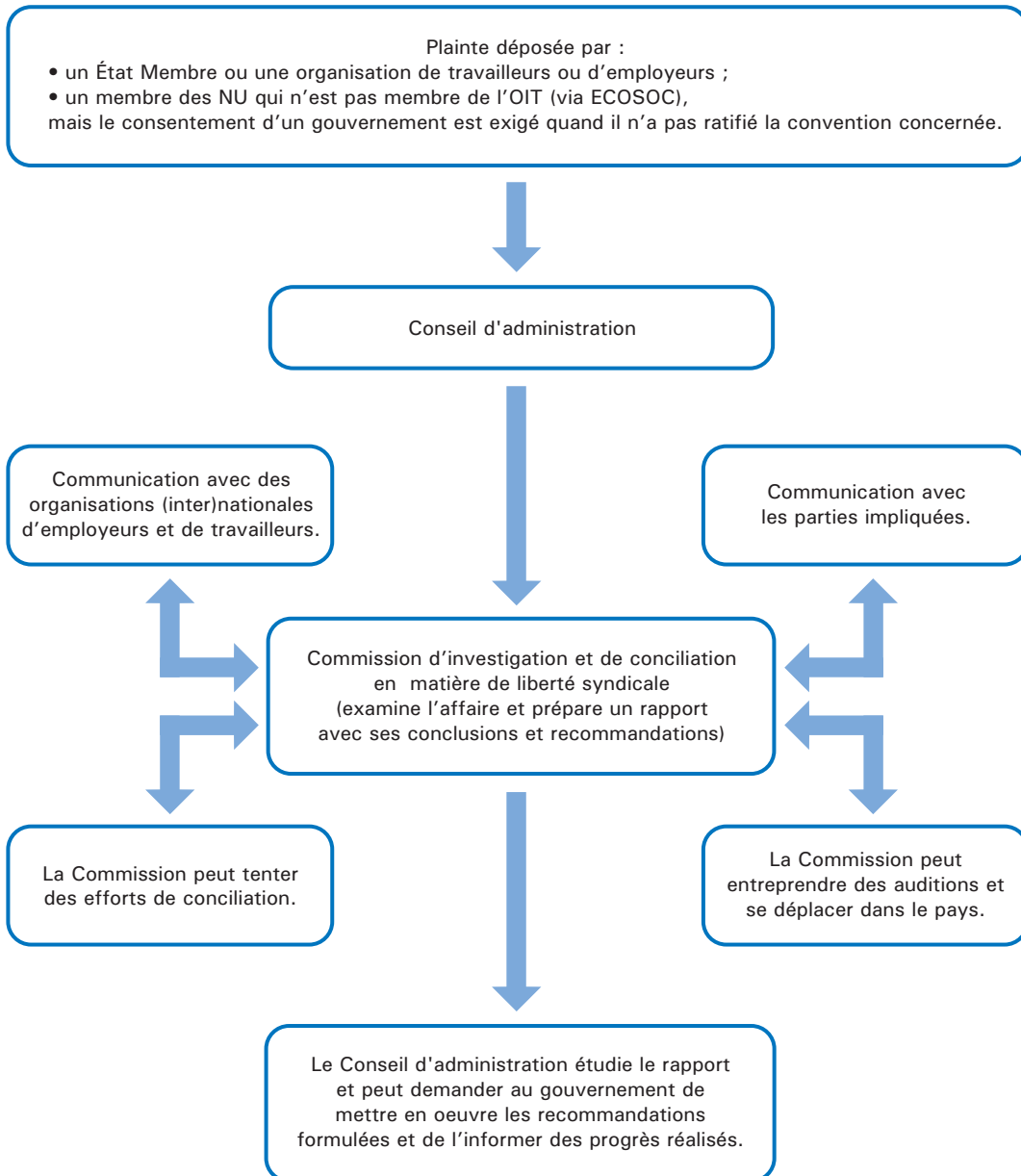
La procédure suivie par la Commission d'investigation et de conciliation est la même que celle suivie par une Commission d'enquête. Tout d'abord elle demande des informations aux parties concernées, ainsi qu'aux organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs. Les représentants désignés par les parties et les témoins appelés par les parties ou par la Commission elle-même sont ensuite entendus à Genève, après quoi la Commission peut éventuellement décider de se rendre dans le pays en question. À la fin de sa visite, la Commission peut adresser aux parties ou au gouvernement certaines suggestions préliminaires. À son retour, la Commission rédige un rapport final sur l'affaire, avec des conclusions et des recommandations pour la solution du problème soulevé. Le Conseil d'administration peut demander au gouvernement de donner suite à ces recommandations et de l'informer des mesures qui auraient été prises en conséquence.

## Le comité de la liberté syndicale

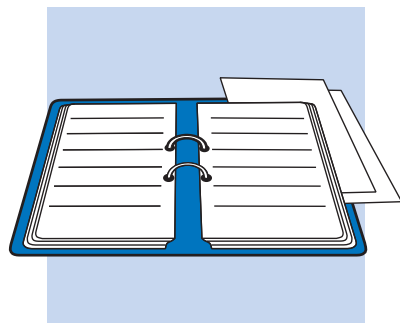




## La Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale







## 1. Instruments à promouvoir en priorité<sup>20</sup>

	Conventions et protocoles	Recommandations liées	Chapitres
	Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921		11
F	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930	2
	Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946	4
P	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947	Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947	5
F	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948		1
	Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	10
	Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949	10
	Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	Recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	18

<sup>19</sup> Sur le choix de ces instruments, voir l'introduction au guide.

<sup>20</sup> Les conventions fondamentales sont précédées de la lettre "F" et les conventions prioritaires de la lettre "P". Par ailleurs, le Protocole de 1990 à la convention n° 89, qui a été considéré comme étant à jour par le Conseil d'administration, est mentionné dans la section « autres instruments » du fait qu'il est lié à une convention qui n'est pas elle-même considérée comme devant faire l'objet d'une promotion en priorité.

Conventions et protocoles		Recommandations liées	Chapitres
F	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949		1
F	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951	3
	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952		13
F	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957		2
	Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	Recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	11
	Convention (n° 110) sur les plantations, 1958	Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958	20
	Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958		
F	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	3
	Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960	Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960	12
	Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962		13
	Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	12
	Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	13
		Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002	12 <sup>21</sup>

<sup>21</sup> La recommandation n° 194 figure dans le chapitre Sécurité et Santé au Travail, étant donné qu'elle traite non seulement de la question de la réparation, mais aussi d'autres sujets liés à la prévention et, d'une manière plus générale, à la sécurité et à la santé au travail.

Conventions et protocoles		Recommandations liées	Chapitres
P	Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	7
		Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	
	Convention (n° 124) sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	Recommandation (n° 125) sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965	4
	Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	Recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967	13
P	Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	5
	Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	13
	Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970	10
	Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971	1
	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973	4
	Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974	Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974	12
	Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974		8
	Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	Recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	1
	Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004	8
	Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	Recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975	18

Conventions et protocoles		Recommandations liées	Chapitres
P	Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976	6
	Convention (n° 145) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976	Recommandation (n° 154) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976	15
	Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976		15
	Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976 Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976	Recommandation (n° 155) sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976	15
	Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	12
	Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977	Recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977	20
	Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	Recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978	5
	Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	Recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	1
	Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	12
	Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981	1
	Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	12

Conventions et protocoles		Recommandations liées	Chapitres
	Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	3
	Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982	Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983	13
	Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	Recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	7
	Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985	Recommandation (n° 170) sur les statistiques du travail, 1985	5
	Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985	12
	Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986	12
	Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987	Recommandation (n° 173) sur le bien-être des gens de mer, 1987	15
	Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987		15
	Convention (n° 165) sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987		15
	Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987	Recommandation (n° 174) sur le rapatriement des marins, 1987	15
	Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	12
	Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	Recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	13
	Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989		19
	Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990	12

	Conventions et protocoles	Recommandations liées	Chapitres
	Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990	Recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990	11
	Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	Recommandation (n° 179) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	20
	Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	10
	Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	12
	Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994	Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994	11
	Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	12
	Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996	Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996	20
	Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996	Recommandation (n° 185) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996	15
	Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996	Recommandation (n° 186) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996	15
	Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996	Recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (révisée), 1996	15
	Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	Recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997	7
F	Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	4
	Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000	14
	Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	12



Conventions et protocoles		Recommandations liées	Chapitres
	Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003		15
	Convention du travail maritime, 2006		15
	Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	12
	Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007	Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007	16

Recommandations autonomes à promouvoir en priorité	Chapitres
Recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944	13
Recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951	1
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953	12
Recommandation (n° 99) sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955	7
Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956	12
Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960	1
Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961	9
Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962	11
Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968	20
Recommandation (n° 153) sur la protection des jeunes marins, 1976	15
Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998	7
Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002	7
Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006	7

## 2. Autres instruments

Instruments résumés dans le guide	Conventions antérieures correspondantes	Chapitres
Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948  Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	Convention (n° 4) <sup>22</sup> sur le travail de nuit (femmes), 1919  Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	11
Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949	Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946	15
Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	Convention (n° 50) sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 <sup>23</sup>  Convention (n° 64) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939  Convention (n° 86) sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947	9
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970	Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936  Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952	11
Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970  Recommandation (n° 140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970  Recommandation (n° 141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970	Convention (n° 75) sur le logement des équipages, 1946	15

<sup>22</sup> Les Etats parties aux conventions n°s 4 et 41 ont été invités à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 171 ou à défaut la convention n° 89 et son protocole de 1990.

<sup>23</sup> Les Etats parties aux conventions n°s 50, 64 et 86 ont été invités à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 169 *et/ou* les conventions n°s 117, 97 et 143.

Instruments résumés dans le guide	Conventions antérieures correspondantes	Chapitres
<p>Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979</p> <p>Recommandation (n° 161) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979</p>	<p>Convention (n° 67) sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939</p>	<p>11</p>



# TABLE DES MATIERES

	Pages
Introduction . . . . .	1
Sommaire . . . . .	5

## Section 1 :

## LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL . . . 9



### Chapitre 1

#### Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles. . . . . 11

1. Conventions fondamentales sur la liberté syndicale . 11	
C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 . . . . .	11
C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 . . . . .	12
2. Liberté syndicale (agriculture) . . . . .	13
C141 Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 . . . . .	13
R149 Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975 . . . . .	13
3. Relations professionnelles . . . . .	15
C135 Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 . . . . .	15
R143 Recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971 . . . . .	16
C151 Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 . . . . .	17
R159 Recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 . . . . .	18
C154 Convention sur la négociation collective, 1981 . . . . .	18
R163 Recommandation sur la négociation collective, 1981 . . . . .	19
R91 Recommandation sur les conventions collectives, 1951 . . . . .	20
R113 Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. . . . .	21



---

## Chapitre 2

### Travail forcé . . . . . 23

Conventions fondamentales sur le travail forcé  
(et recommandation liée). . . . . 23

C29 Convention sur le travail forcé, 1930 . . . . . 23

R35 Recommandation sur la contrainte indirecte  
au travail, 1930 . . . . . 24

C105 Convention sur l'abolition du travail forcé,  
1957 . . . . . 24



---

## Chapitre 3

### Egalité de chances et de traitement . . . . . 25

1. Conventions fondamentales sur l'égalité de chances  
et de traitement (et recommandations liées) . . . . . 25

C100 Convention sur l'égalité de rémunération,  
1951 . . . . . 25

R90 Recommandation sur l'égalité de  
rémunération, 1951 . . . . . 26

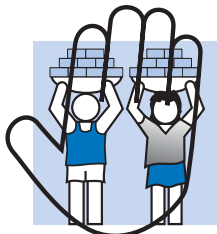
C111 Convention concernant la discrimination  
(emploi et profession), 1958 . . . . . 27

R111 Recommandation concernant la  
discrimination (emploi et profession), 1958 . . 28

2. Travailleurs ayant des responsabilités familiales . . . . 29

C156 Convention sur les travailleurs ayant des  
responsabilités familiales, 1981 . . . . . 29

R165 Recommandation sur les travailleurs ayant  
des responsabilités familiales, 1981 . . . . . 30



---

## Chapitre 4

### Élimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents . . . . . 33

1. Conventions fondamentales sur le travail des  
enfants (et recommandations liées) . . . . . 33

C138 Convention sur l'âge minimum, 1973 . . . . . 33

R146 Recommandation sur l'âge minimum, 1973 . . 36

C182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 . . . . .	37
R190	Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999 . . . . .	38
2.	Protection des enfants et des adolescents. . . . .	41
C77	Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946. . . . .	41
C78	Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946. . . . .	41
R79	Recommandation sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946. . . . .	42
C124	Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965 . . . . .	43
R125	Recommandation sur les conditions d'emploi des adolescents (travaux souterrains), 1965 . . . . .	44



## Chapitre 5

### Administration et inspection du travail . . . . . 45

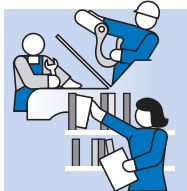
1.	Conventions prioritaires sur l'inspection du travail (et instruments liés) . . . . .	45
C81	Convention sur l'inspection du travail, 1947. . . . .	45
P81	Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947 . . . . .	48
R81	Recommandation sur l'inspection du travail, 1947 . . . . .	48
R82	Recommandation sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947 . . . . .	49
C129	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 . . . . .	49
R133	Recommandation sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 . . . . .	51
2.	Administration du travail . . . . .	52
C150	Convention sur l'administration du travail, 1978 . . . . .	52
R158	Recommandation sur l'administration du travail, 1978 . . . . .	53
C160	Convention sur les statistiques du travail, 1985 . . . . .	54
R170	Recommandation sur les statistiques du travail, 1985 . . . . .	55



---

## Chapitre 6

<b>Consultations tripartites . . . . .</b>	<b>57</b>
Convention prioritaire sur les consultations tripartites (et recommandation liée). . . . .	57
C144 Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 . . . . .	57
R152 Recommandation sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976 . .	58

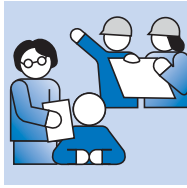


---

## Chapitre 7

<b>Politique et promotion de l'emploi . . . . .</b>	<b>59</b>
1. Convention prioritaire sur la politique de l'emploi (et recommandations liées) . . . . .	59
C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964 . .	59
R122 Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964 . . . . .	60
R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984 . .	60
2. Promotion de l'emploi. . . . .	62
R189 Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 .	62
R193 Recommandation concernant la promotion des coopératives, 2002. . . . .	64
C181 Convention sur les agences d'emploi privées, 1997 . . . . .	66
R188 Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997 . . . . .	67
C159 Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. .	69
R168 Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. . . . .	70
R99 Recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955 . . . . .	71
R198 Recommandation sur la relation de travail, 2006 . . . . .	73



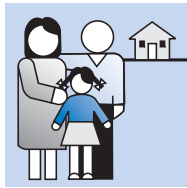


---

## Chapitre 8

### Orientation et formation professionnelles . . . . . 79

- C142 Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 . . . . . 79
- R195 Recommandation sur le développement des ressources humaines, 2004 . . . . . 80
- C140 Convention sur le congé-éducation payé, 1974 . . . . . 82

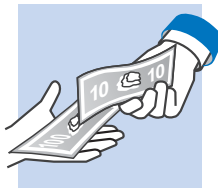


---

## Chapitre 9

### Politique sociale. . . . . 83

- C117 Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 . . . . . 83
- R115 Recommandation sur le logement des travailleurs, 1961 . . . . . 85

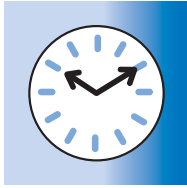


---

## Chapitre 10

### Salaires . . . . . 87

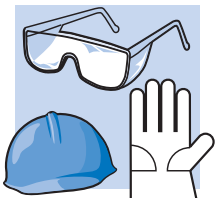
- C94 Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 . . . . . 87
- R84 Recommandation sur la clauses de travail (contrats publics), 1949 . . . . . 89
- C95 Convention sur la protection du salaire, 1949. . 89
- R85 Recommandation sur la protection du salaire, 1949 . . . . . 91
- C173 Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 . . . . . 92
- R180 Recommandation sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992 . . . . . 93
- C131 Convention sur la fixation des salaires minima, 1970 . . . . . 94
- R135 Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970 . . . . . 95



---

## Chapitre 11

<b>Temps de travail</b> . . . . .	<b>97</b>
1. Durée du travail et congés payés . . . . .	97
R116 Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962. . . . .	97
C14 Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 . . . . .	98
C106 Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 . . . . .	99
R103 Recommandation sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957 .	101
C132 Convention sur les congés payés (révisée), 1970 . . . . .	102
C175 Convention sur le travail à temps partiel, 1994 . . . . .	104
R182 Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994 . . . . .	106
C153 Convention sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. .	107
R161 Recommandation sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979. . . . .	109
2. Travail de nuit . . . . .	111
C171 Convention sur le travail de nuit, 1990 . . . .	111
R178 Recommandation sur le travail de nuit, 1990 .	113
C89 Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948. . . . .	114
P89 Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948. .	115



---

## Chapitre 12

<b>Sécurité et santé au travail</b> . . . . .	<b>117</b>
1. Dispositions générales . . . . .	117
C155 Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 . . . . .	117
P155 Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 .	120

R164	Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 . . . . .	121
C161	Convention sur les services de santé au travail, 1985 . . . . .	122
R171	Recommandation sur les services de santé au travail, 1985 . . . . .	123
C187	Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 .	124
R197	Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 .	127
R97	Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953. . . . .	131
R102	Recommandation sur les services sociaux, 1956 . . . . .	132
R194	Recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002 . . . . .	132
2.	Protection contre des risques spécifiques . . . . .	133
C115	Convention sur la protection contre les radiations, 1960. . . . .	133
R114	Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960 . . . . .	134
C139	Convention sur le cancer professionnel, 1974.	134
R147	Recommandation sur le cancer professionnel, 1974 . . . . .	135
C148	Convention sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977 . . . . .	136
R156	Recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977. .	138
C162	Convention sur l'amiante, 1986 . . . . .	139
R172	Recommandation sur l'amiante, 1986 . . . . .	141
C170	Convention sur les produits chimiques, 1990 .	142
R177	Recommandation sur les produits chimiques, 1990 . . . . .	144
C174	Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 . . . . .	146
R181	Recommandation sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993 . . . . .	148
3.	Protection dans des branches particulières d'activité .	150
C120	Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 . . . . .	150
R120	Recommandation sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964 . . . . .	151

C167	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 . . . . .	152
R175	Recommandation sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 . . . . .	154
C176	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 . . . . .	155
R183	Recommandation sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995 . . . . .	158
C184	Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 . . . . .	159
R192	Recommandation sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001 . . . . .	162



## Chapitre 13

### Sécurité sociale . . . . . 163

1.	Normes d'ensemble . . . . .	163
	R67	Recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944. . . . . 163
	C102	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 . . . . . 164
2.	Protection garantie dans les différentes branches de sécurité sociale . . . . .	168
2.1.	Soins médicaux. . . . .	168
	Convention n° 102, partie II . . . . .	168
	Convention n° 130 et recommandation n° 134. . . . .	168
2.2.	Indemnités de maladie . . . . .	169
	Convention n° 102, partie II . . . . .	169
	Convention n° 130 et recommandation n° 134. . . . .	169
2.3.	Prestations de chômage . . . . .	170
	Convention n° 102, partie IV . . . . .	170
	Convention n° 168 et recommandation n° 176. . . . .	170
2.4.	Prestations de vieillesse . . . . .	172
	Convention n° 102, partie V . . . . .	172
	Convention n° 128 et recommandation n° 131. . . . .	172
2.5.	Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles . . . . .	173
	Convention n° 102, partie VI . . . . .	173

Convention n° 121 et recommandation n° 121 . . .	173
2.6. Prestations familiales . . . . .	176
Convention n° 102, partie VII . . . . .	176
2.7. Prestations d'invalidité . . . . .	177
Convention n° 102, partie IX . . . . .	177
Convention n° 128 et recommandation n° 131 . . .	177
2.8. Prestations de survivants . . . . .	178
Convention n° 102, partie X . . . . .	178
Convention n° 128 et recommandation n° 131 . . .	178
3. Sécurité sociale des travailleurs migrants. . . . .	180
Convention n° 118, Convention n° 157 et recommandation n° 167 . . . . .	180
3.1. Egalité de traitement . . . . .	180
3.2. Maintien de droits acquis et service des prestations à l'étranger . . . . .	181
3.3. Maintien des droits en cours d'acquisition . . . . .	182
3.4. Législation applicable . . . . .	182
3.5. Entraide administrative et assistance aux personnes . . . . .	182




---

## Chapitre 14

<b>Protection de la maternité . . . . .</b>	<b>183</b>
1. Prestations de maternité . . . . .	183
Convention no 102, partie II et VIII . . . . .	183
Convention no 183 et recommandation no 191 . . .	183
2. Autres mesures de protection . . . . .	185



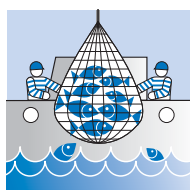

---

## Chapitre 15

<b>Gens de mer . . . . .</b>	<b>189</b>
1. Dispositions générales . . . . .	189
Convention du travail maritime, 2006. . . . .	189
C147 Convention sur la marine marchande (normes minima), 1976 . . . . .	191

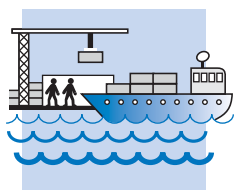
P147	Protocole de 1996 relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976 . . . . .	193
R155	Recommandation sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976 . . . . .	193
C185	Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003 . . . . .	194
2.	Protection des enfants et des adolescents . . . . .	196
R153	Recommandation sur la protection des jeunes marins, 1976 . . . . .	196
3.	Accès à l'emploi . . . . .	197
C179	Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996 . . . . .	197
R186	Recommandation sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996 . . . . .	199
4.	Conditions générales d'emploi . . . . .	200
C180	Convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996 . . . . .	200
R187	Recommandation sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996 . . . . .	201
C146	Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976 . . . . .	202
C166	Convention sur le rapatriement des marins (révisée), 1987 . . . . .	204
R174	Recommandation sur le rapatriement des marins, 1987 . . . . .	205
5.	Sécurité, santé et bien-être . . . . .	206
C163	Convention sur le bien-être des gens de mer, 1987 . . . . .	206
R173	Recommandation sur le bien-être des gens de mer, 1987 . . . . .	206
C164	Convention sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987 . . . . .	207
C92	Convention sur le logement des équipages (révisée), 1949 . . . . .	208
C133	Convention sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970 . . . . .	210
R140	Recommandation sur le logement des équipages (climatisation), 1970 . . . . .	210

R141	Recommandation sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970 . . . . .	211
6.	Sécurité de l'emploi . . . . .	212
C145	Convention sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976 . . . . .	212
R154	Recommandation sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976 . . . . .	212
7.	Sécurité sociale . . . . .	214
C165	Convention sur la sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987 . . . . .	214
8.	Inspection du travail . . . . .	217
C178	Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 . . . . .	217
R185	Recommandation sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996 . . . . .	219



## Chapitre 16

<b>Travail dans la pêche . . . . .</b>	<b>221</b>	
C188	Convention sur le travail dans la pêche, 2007 . . . . .	221
R199	Recommandation sur le travail dans la pêche, 2007 . . . . .	224



## Chapitre 17

<b>Travail dans les ports . . . . .</b>	<b>227</b>	
C152	Convention sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 . . . . .	227
R160	Recommandation sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979 . . . . .	229



## Chapitre 18

<b>Travailleurs migrants . . . . .</b>	<b>231</b>	
C97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 . . . . .	231
R86	Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 . . . . .	233

C143	Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 . . . . .	234
R151	Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 . . . . .	237



## Chapitre 19

### Peuples indigènes et tribaux . . . . . 239

C169	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 . . . . .	239
R104	Recommandation relative aux populations aborigènes et tribales, 1957. . . . .	244



## Chapitre 20

### Catégories particulières de travailleurs . . . . . 245

C110	Convention sur les plantations, 1958 . . . . .	245
P110	Protocole de 1982 relatif à la convention sur les plantations, 1958. . . . .	246
R110	Recommandation sur les plantations, 1958. . . . .	246
R132	Recommandation relative aux fermiers et métayers, 1968 . . . . .	247
C149	Convention sur le personnel infirmier, 1977 . . . . .	248
R157	Recommandation sur le personnel infirmier, 1977 . . . . .	249
C172	Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 . . . . .	250
R179	Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991 . . . . .	251
C177	Convention sur le travail à domicile, 1996 . . . . .	252
R184	Recommandation sur le travail à domicile, 1996 . . . . .	254

## Section 2 :

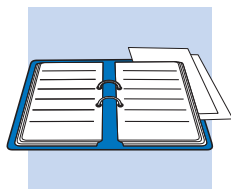


### L'OIT ET LES PROCEDURES EN MATIERE DE NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL . . 257

L'Organisation internationale du Travail. . . . .	259
Origine . . . . .	259
Structure . . . . .	259
La Conférence internationale du Travail . . . . .	260



Le Conseil d'administration . . . . .	260
Le Bureau international du Travail . . . . .	261
Adoption des normes . . . . .	262
Soumission des normes aux autorités compétentes . . . . .	264
Ratification des conventions . . . . .	266
Dénonciation des conventions . . . . .	267
Conventions n° 1 à 25 . . . . .	267
Conventions n° 26 et suivantes . . . . .	267
Révision des normes . . . . .	268
Révision d'une convention . . . . .	268
Conventions n° 1 à 26 . . . . .	269
Conventions n° 27 et suivantes . . . . .	269
Révision d'une recommandation . . . . .	269
Abrogation et retrait des normes obsolètes . . . . .	269
Contrôle de l'application des normes . . . . .	270
Mécanisme régulier de contrôle de l'application des normes . . . . .	271
La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations . . . . .	271
La Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du Travail . . . . .	271
Procédures particulières . . . . .	275
Réclamation . . . . .	275
Plainte . . . . .	278
Procédures pour l'examen des plaintes en violation de la liberté syndicale . . . . .	283




---

## Annexe

<b>Instrument</b> s résumés dans le guide . . . . .	<b>289</b>
---	------------

---

<b>Table des matières</b> . . . . .	<b>299</b>
-------------------------------------	------------

