

Rapport
du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale
sur la 51^e session de la Conférence internationale
du travail

(Du 29 mai 1968)

Monsieur le Président et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport sur la 51^e session de la Conférence internationale du travail.

I. Ordre du jour, travaux et décisions de la conférence

1. La Conférence internationale du travail a tenu sa 51^e session du 7 au 29 juin 1967 au Palais des Nations, à Genève. Les questions suivantes étaient inscrites à l'ordre du jour:

1. Rapport du directeur général;
2. Questions financières et budgétaires;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. Revision des conventions nos 35, 36, 37, 38, 39 et 40 concernant les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants (deuxième discussion);
5. Examen des réclamations et communications dans l'entreprise (deuxième discussion);
6. Poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (simple discussion);
7. Amélioration des conditions de vie et de travail des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles (première discussion);
8. L'Organisation internationale du travail et la coopération technique (y compris le rôle de l'O.I.T. dans l'industrialisation des pays en voie de développement).

2. Notre pays était représenté, comme d'habitude, par une délégation tripartite. Celle-ci comprenait, pour le gouvernement: MM. Max Holzer, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, e



Cristoforo Motta, sous-directeur de l'office fédéral des assurances sociales, comme délégués, ainsi que MM. René Keller, représentant permanent de la Suisse auprès des organisations internationales à Genève et Bernardo Zanetti, sous-directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, comme délégués suppléants; pour les employeurs: M. Rudolf Huber-Rübel, président du conseil d'administration des Ateliers de construction Oerlikon; pour les travailleurs: M. Jean Möri, secrétaire de l'Union syndicale suisse. Quelques conseillers techniques accompagnaient les délégués.

Pour la quatrième fois, la conférence a confié à M. Zanetti la présidence de la commission de vérification des pouvoirs, à laquelle incombe en particulier la tâche délicate d'examiner les protestations dirigées contre les pouvoirs de délégués ou de conseillers techniques.

3. Depuis la fin de la 50^e session, trois nouveaux pays – le Népal, le Lesotho et la Barbade – ont adhéré à l'O.I.T. Celle-ci compte ainsi 119 membres, dont 109 étaient représentés à la 51^e session de la Conférence internationale du travail.

Contrairement à l'année précédente, le choix du président de la conférence n'a donné lieu à aucune lutte. Seul candidat, M. Tesemma, ministre du développement communautaire et des affaires sociales d'Éthiopie, a été élu à l'unanimité.

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

La partie I du rapport du directeur général du B.I.T. est régulièrement consacrée à une étude présentant un intérêt général pour l'O.I.T. Cette année, le directeur avait choisi pour thème: «Les travailleurs non manuels: problèmes et perspectives».

Ce point a donné lieu à une discussion très nourrie au cours de laquelle des questions de politique générale ont été aussi soulevées. Après quelques séances agitées, la conférence s'est néanmoins achevée dans le calme et dans l'ordre.

La partie II du rapport du directeur relatait, comme de coutume, les activités de l'O.I.T. en 1966. Un supplément à cette partie II contenait le quatrième rapport du groupe de travail du conseil d'administration du B.I.T. sur le programme et la structure de l'O.I.T. Ce supplément a suscité un vif intérêt et de nombreux orateurs se sont prononcés sur les problèmes de la réforme des programmes et de la structure de l'organisation.

5. Le budget des dépenses de l'O.I.T. pour 1968 (point 2 de l'ordre du jour), que la conférence a adopté, s'élève à 24 836 091 dollars, contre 22 472 398 dollars en 1967. La quote-part de la Suisse, maintenue à 1,24 pour cent du total des dépenses, se montera à 307 967 dollars (278 658 dollars en 1967).

Il convient de noter que la question de la répartition des contributions entre les Etats membres est actuellement réexaminée par le conseil d'administration du B.I.T. et qu'elle a également été vivement discutée à l'occasion de la

conférence. Il s'agit avant tout d'examiner les possibilités d'aligner le barème des contributions de l'O.I.T. sur celui des Nations Unies, conformément à une résolution adoptée par l'assemblée générale de cette dernière organisation. Cet alignement se heurte cependant à la résistance de quelques pays qu'il désavantagerait et rencontre en particulier une opposition résolue de la part du plus gros contributeur de l'O.I.T., les Etats-Unis, dont le taux de contribution passerait de 25 à 31,91 pour cent. On s'en tient donc, pour l'instant, à des révisions isolées visant à une adaptation progressive des deux barèmes. C'est ainsi que le barème adopté par la conférence pour 1968 prévoit, pour un certain nombre de pays, de légères augmentations ou diminutions du taux des cotisations. En fait, les diminutions ne profitent encore qu'aux Etats à faible capacité financière, la contribution minimum ayant été ramenée de 0,12 à 0,11 pour cent.

6. Le point 3 de l'ordre du jour, relatif au contrôle de l'application des conventions et recommandations, n'appelle pas cette année de commentaires particuliers.

7. Sur les questions techniques inscrites à l'ordre du jour (points 4 à 8), la conférence a pris les décisions relatées ci-après sous chiffres 8 à 12.

8. Au terme d'une seconde discussion sur le point 4 – la première ayant eu lieu en 1966 –, la conférence a adopté une convention et une recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants. Ces textes, sur lesquels nous reviendrons au chapitre II, figurent en annexe.

9. Les travaux consacrés au point 5 ont abouti, en seconde lecture, à l'adoption de deux recommandations portant, l'une sur les communications dans l'entreprise, l'autre sur les réclamations dans l'entreprise. Nous reviendrons également, au chapitre III, sur ces deux instruments reproduits en annexe.

10. Quant au point 6 de l'ordre du jour, la conférence a adopté une convention et une recommandation sur le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur. Le texte de ces instruments, commentés au chapitre IV, est également reproduit en annexe.

11. Une première discussion s'est déroulée sur le point 7 de l'ordre du jour. La seconde, qui doit avoir lieu en 1968, devrait aboutir à une recommandation sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des fermiers, des métayers et des catégories analogues de travailleurs agricoles. Nous reprendrons donc cette question dans notre rapport sur la 52^e session de la conférence.

12. Quant au point 8, la conférence a adopté à l'unanimité une résolution et des conclusions sur «l'O.I.T. et la coopération technique» ainsi que des conclusions sur «la contribution de l'O.I.T. à l'industrialisation des pays en voie de développement». Comme nous le relevons déjà dans notre précédent rapport sur la 50^e session de la conférence (p. 2 et 3), ces activités se sont particulièrement intensifiées et étendues au cours de ces dernières années en raison du nombre croissant de pays en voie de développement devenus membres de

l'organisation. Il en est résulté une transformation profonde dans la composition de l'O.I.T., dans ses préoccupations et dans la structure des services du B.I.T. Ce fait explique l'importance accordée par la conférence aux questions de coopération technique et d'industrialisation des pays en voie de développement et l'intérêt qu'il convient de porter à ses travaux sur ce point, quand bien même ces derniers ne se sont pas concrétisés dans une convention ou une recommandation. Nous donnerons quelques informations à ce sujet au chapitre V.

13. Enfin, la conférence a adopté sept résolutions portant sur des points qui ne figuraient pas à l'ordre du jour. L'une d'elles concerne les dispositions à prendre pour commémorer, en 1969, le 50^e anniversaire de la fondation de l'O.I.T. La Suisse, en tant que pays hôte, devra s'associer étroitement aux manifestations qui marqueront cet important jubilé. Parmi les autres résolutions, les quatre principales concernent la médecine du travail et les maladies professionnelles, la coopération internationale pour le développement économique et social, l'influence de l'accroissement rapide de la population sur les possibilités de formation et d'emploi et sur le bien-être des travailleurs, ainsi que l'activité de l'O.I.T. en faveur des travailleurs migrants.

II. Convention (no 128) et recommandation (no 131) concernant les pensions d'invalidité, de vieillesse et de survivants

1. Analyse des instruments

La commission d'experts pour la sécurité sociale de l'Organisation internationale du travail constata, lors de sa session de 1959, que les conventions d'avant-guerre sur la sécurité sociale ne répondaient plus, dans leur ensemble, à l'évolution de nombreux régimes de sécurité sociale et que, de ce fait, il convenait de les adapter aux conceptions nouvelles et à la situation présente. La révision desdits instruments débuta en 1964 par l'adoption de la convention n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles par la conférence internationale du travail (cf. notre rapport sur la 48^e session de la Conférence internationale du travail, FF 1965 I 686).

Ensuite, on entreprit de remanier les six conventions (nos 35 à 40) sur l'assurance-pensions datant de 1933. Ces conventions, bien qu'elles existent depuis fort longtemps, n'ont obtenu que six à onze ratifications (la Suisse ne les a pas ratifiées); deux d'entre elles concernent l'assurance-vieillesse, deux l'assurance-invalidité et deux l'assurance-survivants, une convention de chaque groupe s'appliquant aux travailleurs salariés de l'industrie et du commerce et l'autre aux travailleurs du secteur agricole. En rédigeant le nouveau texte, il fallait également tenir compte de la convention n° 102 sur la sécurité sociale de 1952 (norme minimum). D'autre part, on devait répondre au désir général d'obtenir des normes plus souples, qui tiendraient mieux compte de la diversité des solutions existant dans les Etats membres et amélioreraient les possibilités de ratification malgré leurs exigences plus élevées.

Les six anciennes conventions ont été réunies en une seule, complétée d'une recommandation. La Conférence internationale du travail a adopté le nouvel instrument par 240 voix contre 5, avec 59 abstentions; quant à la recommandation, elle n'a été acceptée que par 192 voix contre 45, avec 54 abstentions.

La nouvelle convention comprend huit parties. La première contient une série de définitions (art. 1^{er}) et précise les possibilités de ratification. Ainsi, chaque Etat membre peut, au lieu de ratifier l'instrument intégralement, procéder par étapes successives et accepter les obligations découlant de la ratification seulement pour une ou deux des trois branches: invalidité, vieillesse, survivants (art. 2), avec la possibilité d'étendre en tout temps son adhésion aux autres branches. Pour les Etats membres dont le développement économique est encore insuffisant, l'article 4 prévoit des clauses plus souples, notamment en ce qui concerne les différentes catégories de personnes à protéger; en élaborant cet article, on est parti de l'idée que ces pays développeront leur régime de sécurité sociale plus tard. Toujours pour faciliter la ratification, on a repris un article de la convention n° 102, non sans opposition d'ailleurs; il s'agit de l'article 6 de la nouvelle convention qui permet, dans certaines circonstances, de tenir compte aussi de la protection sociale garantie au moyen d'une assurance facultative selon la législation nationale pour déterminer si les conditions de ratification sont remplies. Une autre disposition encore vise à faciliter la ratification: c'est l'article 38 (partie VII), adopté à titre de compromis entre deux avis divergents qui se manifestèrent à plusieurs reprises au cours des délibérations. Pour créer un lien entre les anciennes conventions n°s 35 à 40 (qui s'appliquent séparément aux secteurs de l'industrie et du commerce et au secteur agricole) et la nouvelle convention, cet article autorise les Etats membres dont la législation ne s'étend pas aux travailleurs du secteur agricole à déclarer que ces travailleurs sont exclus temporairement de l'application de la convention. On veut ainsi donner la possibilité de ratifier la convention aux pays à caractère essentiellement agricole qui ont institué un régime de sécurité sociale développé en faveur des travailleurs de l'industrie et du commerce mais n'ont pas encore pu créer des institutions analogues pour les travailleurs agricoles.

Les parties II (Invalidité), III (Vieillesse) et IV (Survivants) contiennent des dispositions concernant le cercle des personnes à protéger et définissent les éventualités à couvrir. Conformément aux buts visés par le nouvel instrument, le cercle des personnes protégées a été fortement élargi par comparaison avec la convention n° 102. Doivent dorénavant être protégés contre l'invalidité ou la vieillesse, soit a) tous les salariés, y compris les apprentis, soit b) des catégories prescrites de la population économiquement active formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de cette population, soit c) tous les résidents ou les résidents dont les ressources n'atteignent pas des limites de revenu déterminées permettant des conditions de vie saines et convenables.

En cas de décès, la protection doit s'étendre aux survivants des personnes protégées précitées. Plusieurs dispositions de la partie VII, qui reflètent le souci d'assouplir la convention, permettent, d'une façon limitée et à certaines condi-

tions, de s'écarter des définitions concernant le cercle des personnes à protéger, en excluant par exemple les gens de mer et les agents de la fonction publique, à condition qu'ils soient couverts par un régime spécial (art. 39), ou en délimitant d'une façon différente le cercle des bénéficiaires de prestations de survivants (art. 41). D'autres exceptions sont également admises en ce qui concerne les personnes travaillant occasionnellement, les membres de la famille de l'employeur travaillant pour lui et d'autres catégories de personnes dont le nombre total ne doit pas excéder 10 pour cent de l'ensemble des travailleurs salariés (art. 37).

Est considérée comme invalidité l'incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque dans une mesure fixée par la législation nationale, lorsqu'il est probable que cette incapacité sera permanente ou lorsqu'elle subsiste après une période déterminée (art. 8). L'âge ouvrant droit aux prestations de l'assurance-vieillesse ne doit pas, en règle générale, dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur peut être prescrit si des données démographiques, économiques et sociales confirmées par des statistiques le justifient. Si l'âge fixé s'élève à 65 ans ou plus, il doit être abaissé en faveur des personnes qui exécutent des travaux considérés, selon les normes de la législation nationale, comme particulièrement pénibles ou insalubres (art. 15). Les prestations aux survivants doivent couvrir la perte des moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille. Le droit de la veuve peut être subordonné à la condition qu'elle ait atteint un âge minimum prescrit; cette condition est supprimée si la veuve est invalide ou si elle a un enfant à sa charge. Enfin, une durée minimum de mariage peut être fixée pour la veuve sans enfant (art. 21).

Dans les trois branches d'assurance, l'octroi des prestations peut dépendre d'un stage déterminé, qui peut consister en une période minimum de cotisations, d'emploi ou de résidence. Afin de rendre les conditions de ratification aussi souples que possible, plusieurs variantes ont été envisagées pour chacune des branches: ainsi, le stage peut être de 15 années de cotisations ou d'emploi ou de 10 années de résidence au plus en cas d'invalidité ou de décès; en cas de vieillesse, il peut aller jusqu'à 30 années de cotisations ou d'emploi ou 20 années de résidence (art. 11, 18 et 24). Ces stages doivent généralement être accomplis par la personne protégée ou le soutien de famille; toutefois, s'il s'agit de prestations accordées aux veuves après une période de résidence donnée, leur accomplissement peut être exigé de la veuve elle-même.

Dans les trois branches d'assurance, les prestations sont versées sous forme de paiements périodiques pendant toute la durée de l'éventualité, soit aussi longtemps que le veuvage (art. 25) ou l'invalidité (art. 12) subsiste. En cas d'invalidité, il est prévu que les prestations d'invalidité peuvent être remplacées par les prestations de vieillesse; d'après l'interprétation donnée au cours des délibérations à l'article 40, cette règle doit s'appliquer aussi aux pensions de veuves. La ratification de la partie de la convention traitant de la branche invalidité présuppose en outre l'institution de services chargés de la réadaptation des invalides et de leur placement dans un emploi approprié (art. 13).

En ce qui concerne la mesure des prestations, la nouvelle convention se révèle très exigeante et, comme pour les catégories de personnes protégées, dépasse largement les normes imposées par la convention n° 102. La partie V relative au calcul des paiements périodiques contient des dispositions très détaillées, qui concordent mot pour mot dans leurs parties essentielles avec les prescriptions correspondantes de la convention n° 102; ces dispositions précisent les différentes méthodes de vérification qui peuvent être choisies pour établir si les obligations prévues par l'instrument sont remplies. La vérification se fonde sur un bénéficiaire-type (homme marié avec deux enfants ou veuve avec deux enfants) et sur son salaire, y compris les allocations familiales, qui peut être déterminé selon deux variantes: le salaire du travailleur masculin qualifié, qui peut à son tour être établi selon l'un des quatre critères indiqués (art. 26), ou le salaire du travailleur masculin adulte non qualifié, qui peut être calculé de deux manières (art. 27). Suivant une procédure très détaillée, les paiements périodiques servis par un régime de prestations sont comparés à ces salaires-types et doivent en représenter des pourcentages correspondant aux prescriptions de la convention. Ces pourcentages sont, ainsi que nous l'avons dit, plus élevés que ceux prévus par la convention n° 102, soit 45 pour cent au lieu de 40 pour cent en cas de vieillesse et de décès, et 50 pour cent au lieu de 40 pour cent en cas d'invalidité. Nous renonçons à décrire une troisième méthode de vérification applicable aux régimes de prestations soumis à la clause du besoin (art. 28). D'autres dispositions rendent obligatoire la revision des prestations en cas de variations sensibles du niveau général des gains ou du coût de la vie. Les Etats membres doivent adresser au B.I.T. un rapport sur les résultats de cette revision et sur les mesures qui ont été prises à cet égard (art. 29).

La partie VI de la convention énumère, d'une part, les limitations qui peuvent être apportées à l'octroi de prestations, par exemple la réduction ou la suspension des prestations en cas d'activité lucrative du bénéficiaire (art. 31), lorsqu'il y a résidence à l'étranger ou que l'éventualité a été provoquée d'une façon frauduleuse ou par une faute grave (art. 32) ou encore lorsqu'il y a cumul de prestations (art. 33). Elle fixe, d'autre part, les exigences concernant l'organisation et les voies de recours (art. 34 à 36).

Il a déjà été question de certaines dispositions de la partie VII à propos des efforts accomplis pour donner plus de souplesse à la nouvelle convention. Certaines dérogations aux règles mentionnées sont admises dans la mesure où la protection assurée par un régime de prestations dépasse les normes minimums (art. 41 et 42). La même partie VII règle enfin le rapport existant entre les conventions antérieures (énumérées plus haut) et la nouvelle; comme celle-ci constitue une nouvelle version des six conventions de 1933, si un Etat membre la ratifie pour une, deux ou trois branches, la ratification antérieure des conventions correspondantes est caduque. Il en va de même en ce qui concerne la convention n° 102 (norme minimum). Il est stipulé à l'article 45 que, compte tenu de l'article 75 de la convention n° 102, les ratifications des parties V, IX et X perdront tout effet si l'Etat membre ratifie les parties correspondantes (contenant des normes supérieures) de la nouvelle convention.

La partie VIII contient les dispositions finales. La nouvelle convention entrera en vigueur douze mois après l'enregistrement de la seconde ratification. A partir de ce moment, les conventions n^{os} 35 à 40 ne pourront plus être ratifiées. L'Etat membre qui ratifie la nouvelle convention est lié pour une durée de dix ans. S'il ne dénonce pas la convention dans les douze mois suivant l'échéance des dix ans, il se trouve engagé pour une nouvelle période de dix ans.

La recommandation adoptée conjointement avec la convention comprend 25 vœux demandant que les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants soient encore améliorées; elle doit servir de guide pour l'aménagement des régimes qui répondent déjà aux obligations prescrites par la convention.

2. Avis sur la convention

Dans le domaine de l'assurance-invalidité, vieillesse et survivants, la convention qui vise des objectifs supérieurs aux normes minimums fixées par la convention n^o 102 mais qui forme, par ailleurs, un instrument plus souple et mieux adapté, en ce qui touche les possibilités d'une ratification, constitue une refonte fondamentale des conventions dépassées n^o 35 à 40. Etant donné que la Suisse n'avait pas pu jadis ratifier la convention n^o 102 pour les branches qui entraient alors en considération, à savoir l'assurance-vieillesse et survivants (cf. le rapport détaillé du 18 décembre 1953 relatif à la 35^e session de la Conférence internationale du travail, dont les conclusions ont dû être confirmées au Bureau international du travail dans un rapport ultérieur du 13 février 1961 concernant les possibilités d'une ratification), on ne peut guère envisager une ratification du nouvel instrument, tout au moins selon un premier examen dont les résultats ne sont d'ailleurs pas définitifs: En effet, les normes supérieures évoquées ci-dessus contre-balancent l'assouplissement des conditions de ratification dont l'interprétation fait au surplus encore l'objet d'un échange d'informations avec le Bureau international du travail, aux fins de leur application au système suisse d'assurances sociales. Les rentes de l'AVS et de l'AI ont, il est vrai, été majorées de dix pour cent depuis le 1^{er} janvier 1967, cependant il ne faut pas perdre de vue à cet égard que le salaire moyen qui détermine le taux des prestations prescrit par les deux conventions (n^{os} 102 et 128), selon les mêmes modalités, s'est accru en Suisse à peu près dans la même proportion durant cette période. Ainsi le rapport «rentes: salaires», qui est plus ou moins décisif pour chacune des variantes de ratification, ne s'est que peu amélioré.

Une modification de la situation pourrait, en revanche, résulter de la 7^e révision de la loi sur l'AVS qui est actuellement en cours et qui comporte une nouvelle majoration des rentes de vingt-cinq pour cent en moyenne. On peut escompter avec une grande probabilité, que les rentes qui seront servies à l'avenir par notre assurance permettront à la Suisse de ratifier la convention n^o 128, en tout cas pour l'une des 3 branches, l'invalidité. En considérant que les nouvelles dispositions législatives doivent entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1969, nous estimons qu'il est judicieux de ne pas procéder à une étude approfondie des possibilités pour la Suisse de ratifier la convention n^o 128 sur la base du barème des ren-

tes actuellement en vigueur, mais de reporter les importants travaux d'ordre statistique et mathématique, qui seront nécessaires, au début de l'année prochaine, c'est-à-dire au moment où les nouveaux barèmes des prestations de l'AVS et de l'AI auront été fixés. En même temps, il conviendra de soumettre la question d'une ratification de la convention n° 102 à un nouvel examen.

III. Recommandations (no 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise et (no 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution

1. Analyse des instruments

a. Recommandation n° 129

La recommandation part du principe que «les employeurs et leurs organisations, de même que les travailleurs et leurs organisations, devraient, dans leur intérêt commun, reconnaître l'importance dans les entreprises d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs» (§ 2, ch. 1). Ce climat devrait être favorisé par la diffusion d'informations relatives à la vie de l'entreprise (§ 2, ch. 2). Cela suppose que les chefs d'entreprise appliquent une politique efficace de communication (§ 2, ch. 3), laquelle devrait notamment garantir que des informations soient diffusées et que des consultations aient lieu entre les parties intéressées avant que la direction prenne des décisions importantes (§ 3).

Les méthodes de communication ne devraient aucunement porter atteinte à la liberté syndicale ni porter préjudice aux représentants des travailleurs ou à leurs organisations (§ 4).

Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient s'efforcer de promouvoir en commun l'application des politiques de communication (§ 5).

Pour faciliter l'utilisation des méthodes de communication, une formation adéquate devrait être donnée aux intéressés (§ 6).

Tout système de communication institué dans l'entreprise devrait tendre à assurer des communications régulières dans les deux sens, d'une part entre les représentants de la direction et le personnel, d'autre part entre le chef d'établissement ou son représentant et les représentants syndicaux ou telle autre personne habilitée à défendre les intérêts des travailleurs dans l'entreprise (§ 9).

Après avoir énoncé (§ 13) les moyens de communication utilisables (réunions, bulletins, magazines d'entreprise, etc.), la recommandation énumère les sujets sur lesquels la direction devrait transmettre des informations (§ 15, ch. 2). Parmi ces sujets, mentionnons les conditions générales d'emploi, la description des fonctions attachées aux différents postes de travail, les possibilités de formation professionnelle et les perspectives d'avancement dans l'entreprise, la prévention des accidents et des maladies professionnelles, les procédures pour l'examen des réclamations, les services pour le bien-être du

personnel et les systèmes de sécurité sociale ou d'assistance sociale existant dans l'entreprise.

b. Recommandation n° 130

Après avoir fixé de manière très large les méthodes d'application (législation, conventions collectives, règlements d'entreprise et autres moyens appropriés) (§ 1), la recommandation prévoit, dans ses principes généraux, que tout travailleur qui considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation selon une procédure appropriée sans s'exposer à un préjudice quelconque (§ 2). Lorsque des procédures d'examen des réclamations sont établies par voie de convention collective, les parties devraient être encouragées à inclure dans celle-ci une disposition par laquelle elles s'engagent, tant que la convention est en vigueur, à favoriser le règlement des réclamations dans le cadre des procédures prévues et à s'abstenir de toute action de nature à en entraver le fonctionnement (§ 5).

En vue de réduire le nombre des réclamations, l'instrument recommande l'application, dans l'entreprise, d'une saine politique du personnel (§ 7).

Dans la mesure du possible, les réclamations devraient être réglées dans l'entreprise elle-même selon des procédures efficaces présentant toute garantie d'objectivité pour les parties (§ 8).

Les réclamations devraient normalement être portées d'abord devant le chef immédiat. Si cette première tentative de règlement échoue, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire examiner l'affaire à un ou plusieurs échelons supérieurs (§ 10). Il devrait d'autre part avoir le droit de se faire assister ou représenter durant la procédure par un représentant d'une organisation de travailleurs, par un représentant des travailleurs dans l'entreprise ou par toute autre personne de son choix, l'employeur ayant de son côté le droit de recourir aux services d'une organisation d'employeurs (§ 13).

Une importante disposition (§ 14) prévoit que le travailleur intéressé, ou son représentant s'il est employé dans la même entreprise, doivent disposer du temps nécessaire pour participer à la procédure sans subir aucune perte de rémunération s'il leur faut, à cet effet, s'absenter durant les heures de travail.

Enfin, lorsque les efforts déployés en vue de régler une réclamation à l'intérieur de l'entreprise ont échoué, la recommandation prévoit qu'il devrait être possible d'obtenir une solution hors de l'entreprise en recourant aux procédures instituées par les conventions collectives, à la conciliation ou à l'arbitrage des autorités publiques, aux tribunaux du travail, aux tribunaux ordinaires ou à toute autre procédure appropriée (§ 17).

La dernière disposition de l'instrument prévoit que le fait, pour le travailleur, de poursuivre sa réclamation hors de l'entreprise au moyen d'une des susdites procédures ne devrait pas entraîner une perte de rémunération pour lui «lorsque sa réclamation est reconnue fondée au cours de la procédure»; tous les efforts devraient d'ailleurs être faits pour que ces procédures se déroulent hors des heures de travail de l'entreprise (§ 18).

2. Attitude de la Suisse

a. Recommandation n° 129

Cette recommandation concerne les rapports entre employeurs et travailleurs, rapports dont la réglementation doit être laissée avant tout aux intéressés eux-mêmes. Le grand principe sur lequel elle est fondée – à savoir l'idée qu'une politique de communication appropriée entre la direction et le personnel ne peut que favoriser un bon climat de travail et contribuer à l'efficacité de l'entreprise – s'impose comme une évidence. Aussi est-il largement reconnu en Suisse, tant par le patronat que, cela va sans dire, par les travailleurs. Rappelons à ce propos que l'information dans l'entreprise est en constant progrès chez nous, que ce soit par le moyen de communications périodiques de la direction ou grâce à de véritables bulletins d'entreprise qui renseignent le personnel sur les sujets énumérés dans la recommandation.

Le principe des communications étant accepté, on peut admettre que la recommandation, conçue dans des termes suffisamment souples, constitue un guide utile pour son application. Cette application, nous l'avons déjà vu, doit être abandonnée en majeure partie aux soins des partenaires sociaux. Il n'en reste pas moins que, sur certains points, le législateur suisse est intervenu lui-même, dans la nouvelle loi sur le travail, pour ordonner la consultation des travailleurs, consultation que l'on peut considérer comme une forme de communication. Nous mentionnerons à ce propos les articles 17, 1^{er} alinéa, et 19 de ladite loi qui obligent l'employeur à consulter les travailleurs lorsqu'il se propose de demander l'autorisation de travailler temporairement la nuit ou le dimanche. L'employeur doit également entendre les travailleurs avant d'introduire certaines dérogations à l'horaire de travail normal qu'il a le pouvoir de décider de lui-même.

Il ressort de ce qui précède qu'il n'y a pas lieu, pour la Confédération, de prendre de plus amples mesures en vue de favoriser la mise en œuvre d'une recommandation dont les principes sont déjà largement appliqués chez nous, soit sur une base volontaire, soit – pour quelques dispositions – en vertu de la loi.

b. Recommandation n° 130

Il convient d'abord de noter que les problèmes traités dans cette recommandation touchent avant tout les rapports entre employeurs et travailleurs. Aussi bien l'application des dispositions prévues dépend-elle essentiellement des arrangements conclus entre les organisations de travailleurs et les employeurs ou leurs organisations. Tenant compte de ce fait, la recommandation ménage la plus large place à la convention collective comme moyen d'application. En Suisse, où la convention collective de travail joue de toute manière un rôle capital, il est évident que la mise en œuvre de la recommandation devra reposer avant tout sur de telles conventions, sans exclure pour cela les autres moyens prévus, en particulier les règlements internes de l'entreprise.

Il est permis de dire que les dispositions de la recommandation sont déjà largement appliquées dans notre pays, et cela surtout grâce aux efforts déployés par les intéressés eux-mêmes dans le cadre de la profession ou de l'entreprise.

Sur ces remarques générales, il faut toutefois s'arrêter à quelques dispositions qui appellent des commentaires particuliers.

Il convient de mentionner tout d'abord le paragraphe 14 selon lequel le travailleur et son représentant éventuel doivent pouvoir s'absenter durant les heures de travail pour participer, sans subir de perte de rémunération, à la procédure engagée dans l'entreprise. De même, le paragraphe 18 prévoit, à propos des procédures poursuivies hors de l'entreprise, que celles-ci ne doivent pas non plus entraîner de perte de salaire pour le travailleur «lorsque sa réclamation est reconnue fondée au cours de la procédure». Ces deux dispositions ont été adoptées par la conférence après de vives controverses et l'on peut prévoir qu'elles ne seront acceptées et appliquées qu'avec réticence par les employeurs dont leur sort dépend.

Pour notre pays, trois dispositions surtout intéressent plus particulièrement les pouvoirs publics: les paragraphes 5, 17 et 18.

Ainsi qu'on l'a vu plus haut, le paragraphe 5 prévoit principalement que les parties devraient s'engager à s'abstenir de toute action de nature à entraver le fonctionnement des procédures de réclamation instituées par les conventions collectives. En Suisse, cette obligation n'est pas abandonnée à la volonté des parties mais résulte de la loi elle-même, puisque l'article 323*bis* du code des obligations exige d'elles qu'elles maintiennent la paix du travail et s'abstiennent en particulier de tout moyen de combat quant aux matières réglées dans ladite convention.

Selon le paragraphe 17, il doit exister, hors de l'entreprise, la possibilité de porter les réclamations devant des autorités publiques de conciliation ou d'arbitrage, des tribunaux du travail ou des tribunaux ordinaires. Cette disposition est déjà réalisée en Suisse. Enfin, le paragraphe 18 demande que ces dernières procédures se déroulent autant que possible hors des heures de travail de l'entreprise. Il est certain que l'application de ce postulat se heurtera, en Suisse comme ailleurs, à de grosses difficultés pratiques.

Dans l'ensemble, on peut dire que les principes de la recommandation sont déjà largement acceptés dans notre pays, sous les quelques réserves que nous avons signalées.

IV: Convention (no 127) et recommandation (no 128) concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur

1. Analyse des instruments

a. Convention n° 127

Aux termes de son article 2, cette convention s'applique au transport manuel régulier de charges, et cela dans tous les secteurs d'activité pour lesquels

le pays intéressé possède un système d'inspection du travail. Selon l'article premier, il faut entendre par «transport manuel régulier» toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou impliquant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges.

Les articles 5 et 8 prévoient que les Etats membres qui ratifieront la convention prendront, par voie législative ou autre, et après avoir consulté les organisations des employeurs et des travailleurs, les mesures nécessaires pour que tout travailleur affecté au transport manuel de charges autres que légères reçoive, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser en vue de sauvegarder sa santé et d'éviter les accidents.

L'article 3 prévoit que le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne devrait être ni exigé, ni admis. De plus, en vertu de l'article 6, des moyens techniques appropriés devraient être utilisés dans toute la mesure du possible afin de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges.

Selon l'article 7, l'affectation de femmes et de jeunes travailleurs (adolescents âgés de moins de dix-huit ans) au transport manuel de charges autres que légères devra être limitée. Lorsqu'on leur fait exécuter de tels transports, le poids maximum des charges devrait être nettement inférieur à celui qui est admis pour les adultes masculins.

b. Recommandation n° 128

Cette recommandation complète la convention n° 127. Elle s'applique non seulement au transport manuel régulier mais aussi au transport occasionnel de charges autres que légères. Elle prévoit, en particulier, que lorsque le poids maximum des charges pouvant faire l'objet de transports manuels par un travailleur adulte masculin est supérieur à 55 kg, des mesures devraient être prises aussi rapidement que possible pour ramener le poids maximum à ce niveau. La recommandation propose en outre qu'une formation et des instructions appropriées soient données aux travailleurs quant aux techniques de soulèvement, de port, de pose, de déchargement et de stockage des différents types de charges et qu'un examen médical d'aptitude à l'emploi soit effectué lorsque cela se révèle nécessaire. Elle préconise également, en vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, l'utilisation de moyens techniques et d'emballages appropriés.

D'autre part, la recommandation contient des dispositions détaillées visant à protéger la santé des femmes et des jeunes travailleurs et elle suggère que l'autorité compétente encourage activement la recherche scientifique, y compris les études ergonomiques, en matière de transport manuel de charges.

2. Attitude de la Suisse

Selon l'article 65 de la loi fédérale du 13 juin 1911 sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents et l'article 6, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 13 mars

1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, l'employeur est tenu, de manière toute générale, de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise afin de protéger la santé des travailleurs et de prévenir les maladies professionnelles et les accidents. Une disposition analogue se trouve à l'article 100 de la loi fédérale sur l'agriculture du 3 octobre 1951. De plus, le 2^e alinéa de cet article prévoit que le Conseil fédéral peut, après avoir entendu les milieux intéressés, prescrire certaines mesures de protection par voie d'ordonnance. Il n'a toutefois pas fait usage de cette compétence jusqu'à ce jour.

Dans le cadre de la loi sur le travail, l'employeur a d'autre part l'obligation d'aménager ses installations et de régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage (art. 6, al. 2). En complément, les articles 55, lettre e, et 66, lettre d, de l'ordonnance I concernant l'exécution de ladite loi interdisent d'occuper les jeunes gens de moins de 16 ans et les femmes aux travaux consistant à lever, porter ou déplacer de lourdes charges.

Un examen comparatif montre que nous ne pouvons souscrire aux obligations de la convention n° 127 dans l'état actuel de notre droit. Alors que la convention instaure une réglementation très complète, notre législation sur la matière est nettement moins développée. Ainsi, la convention prévoit que le transport manuel de charges dont le poids serait susceptible de compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs ne devrait pas être admis. Nous ne possédons pas en Suisse de disposition semblable. L'article 6, 2^e alinéa, de la loi sur le travail, qui oblige l'employeur à régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage, est conçu en des termes trop généraux pour assurer, sur ce point, l'application de la convention. Cette dernière exige d'autre part que les travailleurs reçoivent, avant d'être affectés au transport manuel de charges autres que légères, une formation suffisante quant aux méthodes de travail à utiliser. Notre législation ne connaît pas de disposition de ce genre. Aucune prescription fédérale n'oblige non plus de façon précise à utiliser autant que possible des moyens techniques appropriés pour limiter et faciliter le transport manuel des charges. Enfin, rappelons que, selon l'article 7 de la convention, l'affectation des femmes et des jeunes gens de moins de 18 ans au transport manuel des charges autres que légères doit être limitée et que, lorsqu'ils exécutent de tels transports, le poids maximum des charges devra être nettement inférieur à celui qui est admis pour les travailleurs masculins adultes. Il est vrai que l'ordonnance I portant exécution de la loi sur le travail interdit, ainsi que nous l'avons mentionné plus haut, d'occuper les jeunes gens de moins de 16 ans et les femmes aux travaux consistant à lever, porter ou déplacer de lourdes charges. Toutefois, entre 16 et 18 ans – âge sur lequel table la convention –, les jeunes gens ne jouissent pas chez nous d'une protection spéciale sur ce point; en outre, nous ne connaissons pas de disposition prescrivant que le poids maximum des charges devra être

nettement plus faible pour les adolescents et les femmes que pour les adultes du sexe masculin.

Considérant ces divergences, nous ne sommes pas en mesure de ratifier la convention n° 127. Cela ne devrait toutefois en aucun cas nous induire à minimiser l'importance du problème auquel elle s'attaque. Les travaux de transport effectués à bras sont extrêmement pénibles. Les maladies et usures qu'ils provoquent – il s'agit surtout de douleurs dorsales et de troubles cardiaques ou circulatoires – entraînent chaque année des pertes élevées pour notre économie nationale. Il importe donc, tant du point de vue de la protection des travailleurs que sous l'angle de l'intérêt général, de vouer une attention particulière aux nombreuses questions que posent les transports manuels. A tous ceux qui auraient à s'occuper de ces problèmes, la nouvelle convention et la recommandation qui l'accompagne fourniront un guide précieux.

**V. Résolution et conclusions concernant «l'O.I.T. et la coopération technique»
et conclusions sur «la contribution de l'O.I.T. à l'industrialisation des pays en
voie de développement»**

1. Analyse des textes

a. Résolution et conclusions concernant «l'O.I.T. et la coopération technique»

L'O.I.T. entreprend des programmes de coopération technique dans trois domaines qui relèvent de sa compétence: la mise en valeur des ressources humaines, le développement des institutions sociales, les conditions de vie et de travail. Le programme de mise en valeur des ressources humaines – qui représente à peu près les trois quarts de ses activités de coopération technique – couvre notamment les activités suivantes: évaluation et prévision des besoins et ressources en main-d'œuvre; planification des ressources humaines; promotion de l'emploi; organisation des services de la main-d'œuvre, y compris les services d'orientation professionnelle et de placement; formation professionnelle; développement des petites industries et de l'industrie touristique; formation des cadres dirigeants. De toutes ces activités, c'est la formation professionnelle qui reste le domaine le plus important. Priorité devrait continuer d'être accordée à la mise en valeur des ressources humaines et, en particulier, à la formation professionnelle et au perfectionnement des cadres dirigeants.

De nombreux problèmes ont été évoqués en rapport avec la préparation et l'exécution des programmes de coopération technique (définition des priorités, experts, homologues nationaux, formation à l'étranger). En ce qui concerne les experts, il a été jugé «indispensable d'organiser le détachement de personnel qualifié, du secteur public et privé ainsi que des organisations professionnelles, en lui assurant des garanties de réemploi et de carrière, y compris le maintien des avantages acquis ou en cours d'acquisition, dans son pays en fin de mission».

S'agissant de l'évaluation des programmes de coopération technique, l'accent a été mis sur le besoin d'établir des critères aussi objectifs que possible permettant de procéder à une évaluation systématique des projets.

Il a été conclu à la nécessité, en raison de la constitution et du caractère tripartite de l'O.I.T., de faire participer employeurs et travailleurs à la préparation, à l'exécution et à l'évaluation des programmes de coopération technique de l'organisation.

Quant aux problèmes posés par la coordination des activités de coopération technique des diverses organisations de la famille des Nations Unies, on a rappelé que les systèmes mis au point par ces organisations (comité administratif de coordination, bureau consultatif interorganisations du programme des Nations Unies pour le développement, groupes de travail, accords et arrangements entre organisations) fournissent un cadre approprié pour leur solution.

La résolution exprime le regret que l'O.I.T. ne dispose pas de ressources suffisantes pour ses activités de coopération technique et relève «qu'un effort accru des pays membres est nécessaire pour que des ressources supplémentaires soient dégagées afin de permettre à l'O.I.T. de développer et d'intensifier ses activités de coopération technique». Elle recommande que «les différents aspects de la coopération technique soient réexaminés périodiquement et plus fréquemment par la conférence, selon les décisions à prendre par le conseil d'administration».

b. Conclusions sur la contribution de l'O.I.T. à l'industrialisation des pays en voie de développement

On accomplit actuellement de grands efforts, tant au niveau national qu'international, en vue d'atteindre un taux d'industrialisation élevé dans les pays en voie de développement. Parmi ces efforts, ceux de l'O.I.T. sont centrés essentiellement sur le facteur humain dans le processus d'industrialisation (problèmes du travail et de la main-d'œuvre industriels). Les activités de l'O.I.T. devraient être entreprises en étroite collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (O.N.U.D.I.), qui a un rôle central et directeur dans ce domaine, ainsi qu'avec les autres institutions. Cette collaboration ne devrait pas se résumer à la simple fixation de lignes de démarcation entre les compétences des institutions, mais bien plutôt prendre la forme de projets conjoints. Seule organisation internationale où les employeurs et les travailleurs soient représentés tout comme les gouvernements, l'O.I.T. devrait continuer à avoir – et à utiliser le cas échéant – la possibilité effective de faire connaître les vues de ses délégations tripartites sur l'élargissement des perspectives de développement industriel. L'assistance pratique directe au moyen de la coopération technique devrait continuer à occuper la première place et à être financée en premier lieu sur les fonds du programme des Nations Unies pour le développement (P.N.U.D.), afin que les ressources prévues pour l'assistance technique dans le cadre du budget régulier de l'O.I.T. puissent être consacrées aux projets pilotes et à l'élaboration de plans modèles dans le do-

maine du développement industriel. Dans son travail en matière d'industrialisation, l'O.I.T. devrait veiller au besoin constant de contribuer aux programmes de développement rural: le développement des industries étroitement liées à l'agriculture (industries alimentaires, industries de fabrication d'engrais, de pesticides, de machines agricoles) présente une importance particulière en raison de la situation alimentaire mondiale. En résumé, l'O.I.T. devrait renforcer sa contribution dans le domaine de l'industrialisation des pays en voie de développement en se concentrant sur les trois grands programmes qu'englobe actuellement son travail technique: les ressources humaines à l'appui du développement industriel (et notamment la formation professionnelle), les conditions de vie et de travail dans l'industrie et le développement des institutions sociales.

2. Attitude de la Suisse

a. Résolution et conclusions concernant «l'O.I.T. et la coopération technique»

Notre pays ne peut que se féliciter du débat qui s'est instauré, sous les auspices de la conférence, sur l'O.I.T. et la coopération technique. En effet, à mesure que s'accroît l'aide au développement, une coordination plus étroite se révèle nécessaire entre les programmes bilatéraux et multilatéraux de coopération technique. D'autre part, les expériences faites par l'O.I.T. dans le cadre de ses projets peuvent être riches d'enseignements pour l'assistance technique bilatérale. En s'attachant à dégager des méthodes et des critères d'évaluation, aussi bien en ce qui concerne les programmes entrepris que les projets terminés, l'O.I.T. est également capable de rendre service aux administrations nationales. Il importe aussi de relever que la majeure partie des projets de coopération technique de l'O.I.T. sont financés au moyen des fonds du P.N.U.D., auquel la Suisse apporte chaque année une contribution substantielle (10 millions de francs en 1967 et 11 millions de francs en 1968). En réexaminant périodiquement les différents aspects de la coopération technique, la conférence nous donnera la possibilité d'intervenir dans un débat sur l'utilisation de ces fonds. Nous approuvons la ligne suivie par l'O.I.T. en matière de coopération technique et estimons que cette organisation doit continuer à mettre l'accent sur la formation professionnelle.

b. Conclusions sur la contribution de l'O.I.T. à l'industrialisation des pays en voie de développement

Dans leurs grandes lignes, les conclusions sont acceptables pour la Suisse aussi. L'O.I.T. doit porter son effort sur les questions de travail dans l'industrie et de main-d'œuvre industrielle, en laissant à d'autres organisations le soin de s'occuper des questions de financement industriel, d'investissements, de matières premières, de commerce international et de prix. L'organisation ne devrait pas poursuivre un programme propre en matière d'industrialisation, sa tâche dans ce domaine étant d'apporter une contribution à un programme international beaucoup plus large. Il importe à cet égard de suivre avec attention les questions de délimitation des compétences entre les diverses organisations internationales

(en particulier entre l'O.N.U.D.I., la conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement - C.N.U.C.E.D. -, le G.A.T.T. et l'O.I.T.), et cela préalablement à une intégration des programmes. Nous attachons également une importance toute particulière à la coordination établie par le P.N.U.D. entre les différentes institutions spécialisées et l'Organisation des Nations Unies; cette coordination doit s'effectuer tant à l'échelon local - par le canal des représentants-résidents du P.N.U.D. - que dans le cadre du comité consultatif interorganisations du P.N.U.D. On doit saluer la volonté de l'O.I.T. de favoriser une régionalisation de ses activités et noter avec satisfaction le passage des conclusions relatif à l'importance particulière que revêt le développement des industries étroitement liées à l'agriculture.

Nous vous prions de prendre acte du présent rapport et de l'approuver.

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

Berne, le 29 mai 1968.

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

Spühler

Le chancelier de la Confédération,

Huber

Texte original

Convention 128
concernant les prestations d'invalidité,
de vieillesse et de survivants

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 29 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la revision de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967.

Partie I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a. Le terme « législation » comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b. Le terme « prescrit » signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;

- c. Le terme «entreprise industrielle» comprend toute entreprise relevant des branches suivantes d'activité économique: industries extractives; industries manufacturières; bâtiment et travaux publics; électricité, gaz, eau et services sanitaires; transports, entrepôts et communications;
- d. Le terme «résidence» désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre, et le terme «résident» désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;
- e. Le terme «à charge» vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;
- f. Le terme «épouse» désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- g. Le terme «veuve» désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;
- h. Le terme «enfant» désigne:
 - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
 - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque, à moins que la législation nationale ne définisse le terme «enfant» comme comprenant tout enfant au-dessous d'un âge sensiblement plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent;
- i. Le terme «stage» désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
- j. Les termes «prestations contributives» et «prestations non contributives» désignent respectivement les prestations dont l'octroi dépend et les prestations dont l'octroi ne dépend pas d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ou d'une condition de stage professionnel.

Article 2

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

- a. La partie I;
- b. L'une au moins des parties II, III et IV;
- c. Les dispositions correspondantes des parties V et VI;
- d. La partie VII.

2. Tout Membre doit spécifier dans sa ratification la partie ou les parties, parmi les parties II à IV de la présente convention, pour lesquelles il accepte les obligations découlant de la convention.

Article 3

1. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une ou plusieurs des parties II à IV qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification.

2. Les engagements prévus au paragraphe précédent seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

Article 4

1. Un Membre dont l'économie n'a pas atteint un développement suffisant peut, par une déclaration motivée accompagnant sa ratification, se réserver le bénéfice des dérogations temporaires prévues au paragraphe 2 de l'article 9, au paragraphe 2 de l'article 13, au paragraphe 2 de l'article 16 et au paragraphe 2 de l'article 22.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

- a. Soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;
- b. Soit qu'il renonce, à partir d'une date déterminée, à se prévaloir de la dérogation en question.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra augmenter le nombre des salariés protégés, lorsque les circonstances le permettront.

Article 5

Lorsque, en vue de l'application de l'une quelconque des parties II à IV de la présente convention visée par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant, au total, au moins un pourcentage déterminé des salariés ou de l'ensemble de la population économiquement active, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite partie, que le pourcentage en question est atteint.

Article 6

En vue d'appliquer les parties II, III ou IV de la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'assurances qui, en vertu de sa législation, ne sont pas obligatoires pour les personnes protégées, lorsque ces assurances:

- a. Sont contrôlées par les autorités publiques ou administrées en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b. Couvrent une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié;
- c. Satisfont, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention qui leur sont relatives.

Partie II

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Article 7

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations d'invalidité conformément aux articles ci-après de ladite partie.

Article 8

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité d'exercer une activité professionnelle quelconque, dans une mesure prescrite, lorsqu'il est probable que cette incapacité sera permanente ou lorsqu'elle subsiste à l'expiration d'une période prescrite d'incapacité temporaire ou initiale.

Article 9

1. Les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit tous les salariés, y compris les apprentis;
- b. Soit des catégories prescrites de la population économiquement active formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c. Soit tous les résidents ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b. Soit des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

Article 10

Les prestations d'invalidité doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a. Conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b. Conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 11

1. Les prestations visées à l'article 10 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:

- a. A une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en quinze années de cotisation ou d'emploi, soit en dix années de résidence;
- b. Lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation et au titre de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel ou le nombre annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation, d'emploi ou de résidence, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a. A une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence;
- b. Lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation et au titre de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel ou du nombre annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence, mais inférieur à quinze années de cotisation ou d'emploi ou à dix années de résidence; des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cotisation ou d'emploi qui ne devrait pas dépasser cinq années à un âge minimum prescrit, mais qui peut être plus élevé en fonction de l'âge sans toutefois pouvoir dépasser un nombre maximum d'années prescrit.

Article 12

Les prestations visées aux articles 10 et 11 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par des prestations de vieillesse.

Article 13

1. Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit, dans des conditions prescrites:

- a. Prévoir des services de rééducation destinés à préparer les invalides, dans tous les cas où cela est possible, à reprendre leur activité antérieure ou, si cela n'est pas possible, à exercer une autre activité professionnelle qui convienne le mieux possible à leurs aptitudes et à leurs capacités;
- b. Prendre des mesures tendant à faciliter le placement des invalides dans un emploi approprié.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, le Membre intéressé peut déroger aux dispositions du paragraphe précédent.

Partie III

PRESTATIONS DE VIEILLESSE

Article 14

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

Article 15

1. L'éventualité couverte est la survivance au-delà d'un âge prescrit.
2. L'âge prescrit ne doit pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur peut être prescrit par les autorités compétentes, eu égard à des critères démographiques, économiques et sociaux appropriés, justifiés par des statistiques.

3. Si l'âge prescrit est égal ou supérieur à soixante-cinq ans, cet âge doit être abaissé, dans des conditions prescrites, pour les personnes qui ont été occupées à des travaux considérés par la législation nationale comme pénibles ou insalubres aux fins de l'attribution des prestations de vieillesse.

Article 16

1. Les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit tous les salariés, y compris les apprentis;
- b. Soit des catégories prescrites de la population économiquement active formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c. Soit tous les résidents ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b. Soit des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

Article 17

Les prestations de vieillesse doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a. Conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b. Conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 18

1. Les prestations visées à l'article 17 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:

- a. A une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en trente années de cotisation ou d'emploi, soit en vingt années de résidence;
- b. Lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de

l'éventualité, un stage de cotisation prescrit et au titre de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a. A une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de quinze années de cotisation ou d'emploi;
- b. Lorsque, en principe, toutes les personnes économiquement actives sont protégées, à une personne protégée ayant accompli, avant la réalisation de l'éventualité, un stage de cotisation prescrit et au titre de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa *b* du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, soit dix années de cotisation ou d'emploi, soit cinq années de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à dix années de cotisation ou d'emploi ou à cinq années de résidence, mais inférieur à trente années de cotisation ou d'emploi ou à vingt années de résidence. Au cas où ledit stage est supérieur à quinze années de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

Article 19

Les prestations visées aux articles 17 et 18 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

Partie IV

PRESTATIONS DE SURVIVANTS

Article 20

Tout Membre pour lequel la présente partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants, conformément aux articles ci-après de ladite partie.

Article 21

1. L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille.

2. Le droit d'une veuve à des prestations de survivants peut être subordonné à la condition qu'elle ait atteint un âge prescrit. Cet âge ne doit pas être supérieur à l'âge prescrit pour avoir droit aux prestations de vieillesse.

3. Toutefois, aucune condition d'âge ne peut être exigée:

- a. Soit lorsque la veuve est invalide, dans le sens prescrit;
- b. Soit lorsque la veuve a un enfant du défunt à sa charge.

4. Pour qu'une veuve sans enfant ait droit à des prestations de survivants, une durée minimum de mariage peut être prescrite.

Article 22

1. Les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille était salarié ou apprenti;
- b. Soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de la population économiquement active, formant, au total, 75 pour cent au moins de l'ensemble de la population économiquement active;
- c. Soit toutes les veuves, tous les enfants et toutes les autres personnes à charge désignées par la législation nationale qui ont perdu leur soutien de famille, qui ont la qualité de résident et, le cas échéant, dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 28.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application de l'article 4 est en vigueur, les personnes protégées doivent comprendre:

- a. Soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de salariés formant, au total, 25 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b. Soit les épouses, les enfants et les autres personnes à charge désignées par la législation nationale, dont le soutien de famille appartenait à des catégories prescrites de salariés des entreprises industrielles, formant, au total, 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles.

Article 23

Les prestations de survivants doivent être servies sous forme de paiements périodiques calculés:

- a. Conformément aux dispositions, soit de l'article 26, soit de l'article 27, lorsque sont protégés des salariés ou des catégories de la population économiquement active;
- b. Conformément aux dispositions de l'article 28, lorsque sont protégés tous les résidents, ou les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 24

1. Les prestations visées à l'article 23 doivent, en cas de réalisation de l'éventualité couverte, être garanties au moins:

- a. A une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en quinze années de cotisation ou d'emploi, soit en dix années de résidence; toutefois, s'il s'agit de prestations de survivants attribuées à une veuve, l'accomplissement par celle-ci d'un stage prescrit de résidence peut être considéré comme suffisant;
- b. Lorsque, en principe, les femmes et les enfants de toutes les personnes économiquement actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'aient été versées, au titre de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel ou le nombre annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution des prestations de survivants est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites doivent être garanties au moins:

- a. A une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cinq années de cotisation ou d'emploi;
- b. Lorsque, en principe, les femmes et les enfants de toutes les personnes économiquement actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'ait été versée, au titre de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel ou du nombre annuel de cotisation prescrit auquel se réfère l'alinéa b du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V, mais selon un pourcentage inférieur de dix unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite partie pour le bénéficiaire type, sont au moins garanties à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la partie V peut être opérée, lorsque le stage requis pour l'attribution

de prestations correspondant au pourcentage réduit est supérieur à cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence, mais inférieur à quinze années de cotisation ou d'emploi ou à dix années de résidence. Au cas où le stage requis est un stage de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites seront attribuées conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsque des prestations calculées conformément à la partie V sont au moins garanties à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de cotisation ou d'emploi qui ne devrait pas dépasser cinq années à un âge minimum prescrit, mais qui peut être plus élevé en fonction de l'âge sans toutefois pouvoir dépasser un nombre maximum d'années prescrit.

Article 25

Les prestations visées aux articles 23 et 24 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

Partie V

CALCUL DES PAIEMENTS PÉRIODIQUES

Article 26

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des prestations, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, doit être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau annexé à la présente partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur peut être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum peut être prescrit pour le montant des prestations ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul des prestations, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient satisfaites lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est égal ou inférieur au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, les prestations et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, les prestations sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

6. Pour l'application du présent article, un ouvrier masculin qualifié est:

- a. Soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;
- b. Soit un ouvrier qualifié type, défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;
- c. Soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui est prescrit;
- d. Soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type, pour l'application de l'alinéa b du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1958, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

Article 27

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant des prestations, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, doit être tel que, pour le bénéficiaire type visé au tableau annexé à la présente partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question,

au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire type.

2. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin, les prestations et les allocations familiales sont calculés sur les mêmes temps de base.

3. Pour les autres bénéficiaires, les prestations sont fixées de telle sorte qu'elles soient dans une relation raisonnable avec celles du bénéficiaire type.

4. Pour l'application du présent article, le manœuvre ordinaire adulte masculin est:

- a. Soit un manœuvre type dans l'industrie de la construction de machines, à l'exclusion des machines électriques;
- b. Soit un manœuvre type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.

5. Le manœuvre type, pour l'application de l'alinéa b du paragraphe précédent, est choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite, sous sa forme révisée en 1958, en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait encore lui être apportée.

6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manœuvre ordinaire adulte masculin peut être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.

7. Le salaire du manœuvre ordinaire adulte masculin est déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé, soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à une autre et que les dispositions du paragraphe précédent ne sont pas appliquées, on prend le salaire médian.

Article 28

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

- a. Le montant des prestations doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;

- b. Le montant des prestations ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;
- c. Le total des prestations et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa précédent, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant des prestations calculé conformément aux dispositions de l'article 27;
- d. Les dispositions de l'alinéa précédent seront considérées comme satisfaites si le montant total des prestations payées en vertu de la partie en question dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 27 et les dispositions de:
- i) l'alinéa b du paragraphe 1 de l'article 9 pour la partie II;
 - ii) l'alinéa b du paragraphe 1 de l'article 16 pour la partie III;
 - iii) l'alinéa b du paragraphe 1 de l'article 22 pour la partie IV.

Article 29

1. Le montant des paiements périodiques en cours visés à l'article 10, à l'article 17 et à l'article 23 sera révisé à la suite de variations sensibles du niveau général des gains ou de variations sensibles du coût de la vie.

2. Tout Membre doit signaler les conclusions tirées de ces révisions dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et indiquer quelle action a été entreprise à cet égard.

TABLEAU (ANNEXE A LA PARTIE V):

Paiements périodiques aux bénéficiaires types

Partie	Eventualité	Bénéficiaire type	Pourcentage
II	Invalidité.....	Homme ayant une épouse et deux enfants	50
III	Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	45
IV	Décès du soutien de famille	Veuve ayant deux enfants	45

Partie VI

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 30

La législation nationale doit prévoir le maintien des droits en cours d'acquisition aux prestations contributives d'invalidité, de vieillesse et de survivants, dans des conditions prescrites.

Article 31

1. Les prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être suspendues, dans des conditions prescrites, si le bénéficiaire exerce une activité lucrative.

2. Les prestations contributives d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être réduites, lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, sans toutefois que la réduction des prestations puisse être supérieure au montant du gain.

3. Les prestations non contributives d'invalidité, de vieillesse ou de survivants peuvent être réduites, lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

Article 32

1. Les prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit en application de l'une quelconque des parties II à IV de la présente convention peuvent être suspendues, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a. Aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre, sauf, dans des conditions prescrites, s'il s'agit de prestations contributives;
- b. Aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale;
- c. Lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir les prestations en question;
- d. Lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;
- e. Lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute grave et intentionnelle de l'intéressé;
- f. Dans les cas appropriés, lorsque l'intéressé néglige sans raison valable d'utiliser les services médicaux ou les services de rééducation qui sont à sa disposition, ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;

g. En ce qui concerne les prestations de survivants attribuées à une veuve, aussi longtemps qu'elle vit en concubinage.

2. Dans les cas et dans les limites qui sont prescrits, une partie des prestations qui auraient été normalement allouées doit être servie aux personnes à la charge de l'intéressé.

Article 33

1. Au cas où une personne protégée peut ou aurait pu prétendre simultanément à différentes prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, ces prestations peuvent être réduites dans des conditions et limites prescrites. Toutefois, la personne protégée doit recevoir au total un montant équivalent au moins à celui des prestations les plus favorables.

2. Au cas où une personne protégée peut ou aurait pu prétendre à des prestations prévues par la présente convention et qu'elle reçoit en espèces, pour une même éventualité, d'autres prestations de sécurité sociale, à l'exception des prestations familiales, les prestations dues en vertu de cette convention peuvent être réduites ou suspendues dans des conditions et limites prescrites, sous réserve que la partie des prestations qui est réduite ou suspendue n'excède pas le montant des autres prestations.

Article 34

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus des prestations ou de contestations sur leur nature ou sur leur montant.

2. Des procédures doivent être prescrites, qui permettent, le cas échéant, au requérant de se faire représenter ou assister par une personne qualifiée de son choix ou par un délégué d'une organisation représentative des personnes protégées.

Article 35

1. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes mesures utiles à cet effet.

2. Tout Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

Article 36

Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration dans des conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

Partie VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 37

Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, dans la mesure nécessaire, exclure de l'application de la présente convention:

- a. Les personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b. Les membres de la famille de l'employeur, vivant sous son toit, dans la mesure où ils travaillent pour lui;
- c. D'autres catégories de salariés, dont le nombre ne doit pas excéder 10 pour cent de l'ensemble des salariés autres que ceux qui sont exclus en application des alinéas a et b du présent article.

Article 38

1. Tout Membre dont la législation protège des salariés peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure temporairement de l'application de la présente convention les salariés du secteur agricole qui ne sont pas encore protégés par sa législation à la date de ladite ratification.

2. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer dans quelle mesure il a donné suite et quelle suite il se propose de donner aux dispositions de la convention en ce qui concerne les salariés du secteur agricole, ainsi que tous progrès réalisés en vue de l'application de la convention auxdits salariés, ou, s'il n'a pas de changement à signaler, fournir toutes explications appropriées.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration en application du paragraphe 1 du présent article devra augmenter le nombre des salariés protégés du secteur agricole dans la mesure et selon le rythme permis par les circonstances.

Article 39

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration accompagnant sa ratification, exclure de l'application de la convention:

- a. Les gens de mer, y compris les marins pêcheurs,
- b. Les agents de la fonction publique,

lorsque ces catégories sont protégées par des régimes spéciaux qui octroient, au total, des prestations au moins équivalentes à celles qui sont prévues par la présente convention.

2. Lorsqu'une déclaration faite en application du paragraphe précédent est en vigueur, le Membre peut exclure les personnes visées par cette déclaration du nombre des personnes prises en compte pour le calcul des pourcentages prévus à l'alinéa *b* du paragraphe 1 et à l'alinéa *b* du paragraphe 2 de l'article 9, à l'alinéa *b* du paragraphe 1 et à l'alinéa *b* du paragraphe 2 de l'article 16, à l'alinéa *b* du paragraphe 1 et à l'alinéa *b* du paragraphe 2 de l'article 22 et à l'alinéa *c* de l'article 37.

3. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la présente convention en ce qui concerne toute catégorie exclue lors de sa ratification.

Article 40

Si une personne protégée peut bénéficier, en vertu de la législation nationale, en cas de décès du soutien de famille, de prestations périodiques autres que des prestations de survivants, ces prestations périodiques peuvent être assimilées à des prestations de survivants aux fins de l'application de la présente convention.

Article 41

1. Lorsqu'un Membre:

- a.* A accepté les obligations de la présente convention en ce qui concerne les parties II, III et IV,
- b.* Protège un pourcentage de la population économiquement active qui est d'au moins dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 9, paragraphe 1, alinéa *b*, à l'article 16, paragraphe 1, alinéa *b*, et à l'article 22, paragraphe 1, alinéa *b*, ou satisfait aux dispositions de l'article 9, paragraphe 1, alinéa *c*, de l'article 16, paragraphe 1, alinéa *c*, et de l'article 22, paragraphe 1, alinéa *c*,
- c.* Garantit en ce qui concerne au moins deux des éventualités couvertes par les parties II, III et IV des prestations d'un montant correspondant à un pourcentage d'au moins cinq unités plus élevé que les pourcentages indiqués dans le tableau annexé à la partie V,
un tel Membre peut se prévaloir des dispositions du paragraphe suivant.

2. Ledit Membre peut:

- a.* Substituer, aux fins de l'article 11, paragraphe 2, alinéa *b*, et de l'article 24, paragraphe 2, alinéa *b*, un stage de cinq années au stage spécifié de trois années;
- b.* Déterminer les bénéficiaires des prestations de survivants d'une manière différente de celle requise à l'article 21, mais qui assure que le nombre total de bénéficiaires n'est pas inférieur au nombre qui résulterait de l'application de l'article 21.

3. Tout Membre se prévalant des dispositions du paragraphe précédent indiquera, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions visées dans ledit paragraphe et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

Article 42

1. Lorsqu'un Membre :

- a. A accepté les obligations de la présente convention en ce qui concerne les parties II, III et IV,
 - b. Protège un pourcentage de la population économiquement active qui est d'au moins dix unités plus élevé que le pourcentage requis à l'article 9, paragraphe 1, alinéa *b*, à l'article 16, paragraphe 1, alinéa *b*, et à l'article 22, paragraphe 1, alinéa *b*, ou satisfait aux dispositions de l'article 9, paragraphe 1, alinéa *c*, de l'article 16, paragraphe 1, alinéa *c*, et de l'article 22, paragraphe 1, alinéa *c*,
- un tel Membre peut déroger à certaines des dispositions des parties II, III ou IV, à condition que le montant total des prestations servies au titre de la partie dont il s'agit soit au moins équivalent à 110 pour cent du montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant l'ensemble des dispositions de ladite partie.

2. Tout Membre ayant eu recours à de telles dérogations indiquera, dans les rapports sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, l'état de sa législation et de sa pratique quant aux questions faisant l'objet de ces dérogations et les progrès réalisés en vue de l'application complète des dispositions de la convention.

Article 43

La présente convention ne s'applique pas :

- a. Aux éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de la partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé;
- b. Aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après l'entrée en vigueur de la partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

Article 44

1. La présente convention revise, dans les conditions précisées ci-après, la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933; la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933; la convention sur l'assurance-invalidité

(industrie, etc.), 1933; la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933; la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933.

2. L'acceptation des obligations de la présente convention par un Membre qui est partie à l'une ou à plusieurs des conventions ainsi révisées aura, à la date à laquelle la convention entrera en vigueur pour ce Membre, les effets juridiques suivants:

- a. L'acceptation des obligations de la partie II de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933;
- b. L'acceptation des obligations de la partie III de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933;
- c. L'acceptation des obligations de la partie IV de la convention impliquera, de plein droit, la dénonciation immédiate de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933, et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933.

Article 45

1. Conformément aux dispositions de l'article 75 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, les parties suivantes de ladite convention et les dispositions correspondantes dans les autres parties de ladite convention cesseront d'être applicables à tout Membre qui ratifiera la présente convention, dès la date à laquelle les dispositions de cette convention lient ce Membre, sans qu'une déclaration en application de l'article 38 soit en vigueur:

- a. Partie IX, si le Membre a accepté les obligations de la partie II de la présente convention;
- b. Partie V, si le Membre a accepté les obligations de la partie III de la présente convention;
- c. Partie X, si le Membre a accepté les obligations de la partie IV de la présente convention.

2. A condition qu'une déclaration en application de l'article 38 ne soit pas en vigueur, l'acceptation des obligations de la présente convention sera considérée, aux fins de l'article 2 de la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, comme constituant l'acceptation des obligations des parties suivantes et des dispositions correspondantes dans les autres parties de ladite convention:

- a. Partie IX, si le Membre a accepté les obligations de la partie II de la présente convention;
- b. Partie V, si le Membre a accepté les obligations de la partie III de la présente convention;

c. Partie X, si le Membre a accepté les obligations de la partie IV de la présente convention.

Article 46

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs des matières traitées par la présente convention, les dispositions de celle-ci qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié cette dernière, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

Partie VIII

DISPOSITIONS FINALES

Article 47

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

Article 48

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

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

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

Article 49

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

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

Article 50

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

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

Article 51

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

Article 52

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

Article 53

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

- a. La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 49 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 54

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

ANNEXE

**Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches
d'activité économique**

(Revisée en 1958)

NOMENCLATURE DES BRANCHES ET DES CLASSES

Classe

Branche

Branche 0 — Agriculture, sylviculture, chasse et pêche

- 01. Agriculture.
- 02. Sylviculture et exploitation forestière.
- 03. Chasse, piégeage et repeuplement en gibier.
- 04. Pêche.

Branche 1 — Industries extractives

- 11. Extraction du charbon.
- 12. Extraction des minerais métalliques.
- 13. Pétrole brut et gaz naturel.
- 14. Extraction de la pierre à bâtir, de l'argile et du sable.
- 19. Extraction d'autres minéraux non métalliques.

Branches 2 et 3 — Industries manufacturières

- 20. Industries alimentaires, à l'exclusion de la fabrication des boissons.
- 21. Fabrication des boissons.
- 22. Industrie du tabac.
- 23. Industrie textile.
- 24. Fabrication des chaussures et articles d'habillement et confection d'ouvrages divers en tissu.
- 25. Industrie du bois et du liège, à l'exclusion de l'industrie du meuble.
- 26. Industrie du meuble.
- 27. Industrie du papier et fabrication des articles en papier.
- 28. Imprimerie, édition et industries annexes.
- 29. Industrie du cuir, des fourrures et des articles en cuir et en fourrure, à l'exclusion des chaussures et autres articles d'habillement.
- 30. Industrie du caoutchouc.
- 31. Industrie chimique.
- 32. Industrie des dérivés du pétrole et du charbon.
- 33. Industrie des produits minéraux non métalliques, à l'exclusion des dérivés du pétrole et du charbon.
- 34. Industrie métallurgique de base.
- 35. Fabrication des ouvrages en métaux, à l'exclusion des machines et du matériel de transport.

Classe

Branche

36. Construction de machines, à l'exclusion des machines électriques.
37. Construction de machines, appareils et fournitures électriques.
38. Construction de matériel de transport.
39. Industries manufacturières diverses.

Branche 4 — Bâtiment et travaux publics

40. Bâtiment et travaux publics.

Branche 5 — Electricité, gaz, eau et services sanitaires

51. Electricité, gaz et vapeur.
52. Services des eaux et services sanitaires.

Branche 6 — Commerce, banque, assurance, affaires immobilières

61. Commerce de gros et de détail.
62. Banques et autres établissements financiers.
63. Assurances.
64. Affaires immobilières.

Branche 7 — Transports, entrepôts et communications

71. Transports.
72. Entrepôts et magasins.
73. Communications.

Branche 8 — Services

81. Services gouvernementaux.
82. Services fournis à la collectivité.
83. Services fournis aux entreprises.
84. Services récréatifs.
85. Services personnels.

Branche 9 — Activités mal désignées

90. Activités mal désignées.

1428

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail:

David A. Morse

Le texte de la Convention présenté ici est une copie exacte du texte authentifié par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

17978

Recommandation 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 29 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la revision de la convention sur l'assurance-vieillesse (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933, de la convention sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933, de la convention sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933 et de la convention sur l'assurance-décès (agriculture), 1933, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967:

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a. Le terme « législation » comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b. Le terme « prescrit » signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;
- c. Le terme « à charge » vise l'état de dépendance présumé existant dans des cas prescrits;

- d. Le terme «épouse» désigne une épouse qui est à la charge de son mari;
- e. Le terme «veuve» désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;
- f. Le terme «enfant» désigne:
 - i) un enfant qui est au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de quinze ans, l'âge le plus élevé devant être pris en considération;
 - ii) dans des conditions prescrites, un enfant au-dessous d'un âge plus élevé que l'âge indiqué au sous-alinéa précédent, lorsqu'il est placé en apprentissage, poursuit ses études ou est atteint d'une maladie chronique ou d'une infirmité le rendant inapte à l'exercice d'une activité professionnelle quelconque;
- g. Le terme «stage» désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de ces périodes, selon ce qui est prescrit;
- h. Le terme «prestations contributives» désigne les prestations dont l'octroi dépend d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, ou d'une condition de stage professionnel.

II. PERSONNES PROTÉGÉES

2. Les Membres devraient étendre l'application des dispositions de leur législation concernant les prestations d'invalidité et de vieillesse, par étapes s'il y a lieu et dans les conditions appropriées:

- a. Aux personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b. A toutes les personnes économiquement actives.

3. Les Membres devraient étendre l'application des dispositions de leur législation concernant les prestations de survivants, par étapes s'il y a lieu et dans les conditions appropriées, aux épouses, aux enfants et aux autres personnes à charge désignées par la législation nationale:

- a. Des personnes exécutant des travaux occasionnels;
- b. De toutes les personnes économiquement actives.

III. EVENTUALITÉS COUVERTES

4. La définition de l'invalidité devrait tenir compte de l'incapacité d'exercer une activité professionnelle comportant une rémunération appréciable.

5. Des prestations réduites devraient être attribuées, dans des conditions prescrites, en cas d'invalidité partielle.

6. En vue de protéger les personnes qui ont dépassé un âge prescrit, mais qui n'ont pas atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse, les Membres devraient attribuer, dans des conditions prescrites, des prestations pour:

- a. Les personnes dont l'inaptitude au travail est constatée ou présumée;
- b. Les personnes qui ont été en état de chômage involontaire pendant une période prescrite;
- c. Toutes autres catégories prescrites de personnes, pour lesquelles une telle mesure serait justifiée par des raisons sociales.

7. L'âge d'admission à des prestations de vieillesse devrait être abaissé, le cas échéant, dans des conditions prescrites, pour toutes les catégories prescrites de personnes, pour lesquelles une telle mesure serait justifiée par des raisons sociales.

8. Des prestations réduites de vieillesse devraient être attribuées, dans des conditions prescrites, à une personne protégée qui, du seul fait de l'âge avancé qu'elle avait atteint lorsque la législation donnant effet aux dispositions de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, est entrée en vigueur, n'a pu remplir les conditions de stage prescrites, à moins que des prestations conformes aux dispositions des paragraphes 1,3 ou 4 de ladite convention ne soient attribuées à une telle personne à un âge plus élevé que l'âge normal d'admission à des prestations de vieillesse.

9. Si le droit d'une veuve à des prestations de survivants est subordonné à la condition qu'elle ait atteint un âge prescrit, une veuve d'un âge inférieur devrait bénéficier, afin qu'elle puisse trouver un emploi convenable, de toute l'aide et de toute l'assistance nécessaires – y compris de moyens de formation et de mesures de placement – et, le cas échéant, de prestations.

10. Une veuve dont le conjoint avait rempli les conditions d'attribution prescrites, mais qui ne remplit pas elle-même les conditions requises pour l'attribution de prestations de survivants, devrait avoir droit à une allocation, pendant une période déterminée, ou au versement d'une prestation de décès en capital.

11. Des prestations contributives de vieillesse ou de survivants attribuées à une veuve ne devraient pas être suspendues après un âge prescrit, du seul fait que l'intéressée exerce une activité lucrative.

12. Un veuf invalide et à charge devrait bénéficier, dans des conditions prescrites, des mêmes droits à prestations de survivants qu'une veuve.

13. Des prestations d'invalidité devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage qui peut consister en cinq années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

14. Le stage pour l'attribution de prestations d'invalidité devrait être supprimé ou réduit, dans des conditions prescrites, pour les jeunes travailleurs n'ayant pas atteint un âge prescrit.

15. Le stage pour l'attribution de prestations d'invalidité devrait être supprimé ou réduit, dans des conditions prescrites, lorsque l'invalidité est due à un accident.

16. Des prestations de vieillesse devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage qui peut consister soit en vingt années de cotisation ou d'emploi, soit en quinze années de résidence.

17. Lorsque l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, des prestations réduites de vieillesse devraient être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli, selon des règles prescrites, avant la réalisation de l'éventualité, un stage de dix années de cotisation ou d'emploi.

18. Au cas où l'attribution des prestations de vieillesse est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, le montant des prestations de vieillesse devrait être augmenté, dans des conditions prescrites :

- a. Lorsque l'attribution des prestations est subordonnée à la cessation d'une activité lucrative prescrite, si une personne ayant atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse et ayant accompli le stage de cotisation ou d'emploi prescrit diffère sa retraite;
- b. Lorsque l'attribution des prestations n'est pas subordonnée à la cessation d'une activité lucrative prescrite, si une personne ayant atteint l'âge d'admission à des prestations de vieillesse et ayant accompli le stage de cotisation ou d'emploi prescrit diffère sa demande de prestations.

19. Des prestations de survivants devraient être garanties au moins dans les mêmes conditions de stage que celles qui sont prévues au paragraphe 13 de la présente recommandation pour l'attribution des prestations d'invalidité.

20. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants est subordonnée à un stage de cotisation ou d'emploi, au moins les périodes d'incapacité due à la maladie, l'accident ou la maternité et les périodes de chômage involontaire ayant donné lieu à indemnisation devraient être assimilées, dans des conditions prescrites, à des périodes de cotisation ou d'emploi, pour le calcul du stage accompli par l'intéressé.

21. Lorsque l'attribution des prestations d'invalidité, de vieillesse ou de survivants est subordonnée à un stage de cotisation ou d'emploi, les périodes de service militaire obligatoire devraient être assimilées, dans des conditions prescrites, à des périodes de cotisation ou d'emploi, pour le calcul du stage accompli par l'intéressé.

IV. PRESTATIONS

22. Les pourcentages mentionnés au tableau annexé à la partie V de la convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, devraient être relevés de dix unités.

23. La législation nationale devrait fixer le montant minimum des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, de manière à assurer le minimum vital.

24. Le montant des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants devrait être ajusté périodiquement, compte tenu des variations du niveau général des gains ou du coût de la vie.

25. Des majorations de prestations ou des prestations supplémentaires ou spéciales devraient être prévues, dans des conditions prescrites, pour les bénéficiaires dont l'état requiert l'assistance constante d'une tierce personne.

26. Des prestations auxquelles une personne protégée aurait eu droit ne devraient pas être suspendues du seul fait que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail:

David A. Morse

Le texte de la Recommandation présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

Recommandation 129
concernant les communications entre la direction
et les travailleurs dans l'entreprise

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 28 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

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

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

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux communications dans l'entreprise, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les communications dans l'entreprise, 1967.

I. CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ELÉMENTS POUR UNE POLITIQUE DE COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE

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

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

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

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

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

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

13. Les moyens de communication pourraient comporter notamment :

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

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

15. (1) Les informations à transmettre par la direction devraient, compte tenu de leur nature, être adressées, soit aux représentants des travailleurs, soit aux membres du personnel, et comprendre, autant que possible, tout ce qui peut

intéresser les membres du personnel sur la marche et l'avenir de l'entreprise et sur leur propre situation présente et future, dans la mesure où la transmission de ces informations n'est pas préjudiciable aux parties.

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

- a. Les conditions générales d'emploi, y compris l'engagement, le transfert et la cessation de la relation de travail;
- b. La description des fonctions des divers postes de travail et de leur position respective dans la structure de l'entreprise;
- c. Les possibilités de formation professionnelle et les perspectives d'avancement dans l'entreprise;
- d. Les conditions générales de travail;
- e. Les règlements de sécurité et d'hygiène du travail et les consignes pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles;
- f. Les procédures établies pour l'examen des réclamations ainsi que les modalités de leur fonctionnement et les conditions de leur utilisation;
- g. Le fonctionnement des services pour le bien-être du personnel (soins médicaux, hygiène, cantines, logement, loisirs, épargne, facilités bancaires, etc.);
- h. Les systèmes de sécurité sociale ou d'assistance sociale existant dans l'entreprise;
- i. La réglementation concernant les systèmes nationaux de sécurité sociale auxquels sont assujettis les travailleurs en raison de leur emploi dans l'entreprise;
- j. La situation générale de l'entreprise et les perspectives ou plans de son développement futur;
- k. L'explication des décisions susceptibles d'affecter, directement ou indirectement, la situation du personnel de l'entreprise;
- l. Les méthodes de consultation, de discussion et de collaboration entre la direction et ses représentants, d'une part, et le personnel et ses représentants, d'autre part.

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail:

David A. Morse

Le texte de la Recommandation présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

Recommandation 130 **concernant l'examen des réclamations** **dans l'entreprise en vue de leur solution**

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 29 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

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

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

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

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

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

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

I. MÉTHODES D'APPLICATION

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

II. PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. PROCÉDURES A L'INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. RÈGLEMENT DES RÉCLAMATIONS RESTÉES SANS SOLUTION

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

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

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

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail:

David A. Morse

Le texte de la Recommandation présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

Convention 127
concernant le poids maximum des charges
pouvant être transportées par un un seul travailleur

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 28 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le poids maximum, 1967:

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a. L'expression «transport manuel de charges» désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur; elle comprend le soulèvement et la pose de la charge;
- b. L'expression «transport manuel régulier de charges» désigne toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges;
- c. L'expression «jeune travailleur» désigne tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans.

Article 2

1. La présente convention s'applique au transport manuel régulier de charges.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs d'activité économique pour lesquels le Membre intéressé a un système d'inspection du travail.

Article 3

Le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne doit être ni exigé ni admis.

Article 4

Aux fins de l'application du principe énoncé à l'article 3 ci-dessus, les Membres tiendront compte de toutes les conditions dans lesquelles le travail doit être exécuté.

Article 5

Chaque Membre prendra les mesures nécessaires pour que tout travailleur affecté au transport manuel de charges autres que légères reçoive, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents.

Article 6

En vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés seront utilisés dans toute la mesure possible.

Article 7

1. L'affectation de femmes et de jeunes travailleurs au transport manuel de charges autres que des charges légères sera limitée.

2. Lorsque des femmes et des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devra être nettement inférieur à celui qui est admis pour les hommes.

Article 8

Chaque Membre prendra, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales, et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 9

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

Article 10

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

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

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

Article 11

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

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

Article 12

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

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

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

- a. La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 16

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail:

David A. Morse

Le texte de la Convention présenté ici est une copie exacte du texte authentique par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail

Recommandation 128
concernant le poids maximum des charges
pouvant être transportées par un seul travailleur

Adoptée par la Conférence à sa cinquante et unième session,
Genève, 28 juin 1967

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1967, en sa cinquante et unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le poids maximum, 1967,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le poids maximum, 1967.

I. DÉFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a. L'expression «transport manuel de charges» désigne tout transport où le poids de la charge est entièrement supporté par un seul travailleur; elle comprend le soulèvement et la pose de la charge;
- b. L'expression «transport manuel régulier de charges» désigne toute activité consacrée de manière continue ou essentielle au transport manuel de charges ou comportant normalement, même de manière discontinue, le transport manuel de charges;
- c. L'expression «jeune travailleur» désigne tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans.

2. Sauf dispositions contraires, la présente recommandation s'applique au transport manuel régulier ainsi qu'au transport manuel occasionnel de charges autres que légères.

3. La présente recommandation s'applique à tous les secteurs d'activité économique.

II. PRINCIPE GÉNÉRAL

4. Le transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité ne devrait être ni exigé ni admis.

III. FORMATION ET INSTRUCTIONS

5. (1) Tout travailleur affecté au transport manuel régulier de charges devrait recevoir, avant cette affectation, une formation satisfaisante quant aux méthodes de travail à utiliser, en vue de sauvegarder la santé et d'éviter les accidents.

(2) Cette formation devrait inclure les techniques de soulèvement, de port, de pose, de déchargement et de stockage des différents types de charges et devrait être dispensée par des personnes ou des institutions ayant la compétence requise.

(3) Lorsque cela est possible, cette formation devrait être suivie d'une surveillance en cours d'emploi, afin de veiller à ce que des méthodes correctes soient utilisées.

6. Tout travailleur affecté occasionnellement au transport manuel de charges devrait recevoir les instructions appropriées quant à l'exécution de cette opération dans des conditions qui assurent sa sécurité.

IV. EXAMENS MÉDICAUX

7. Un examen médical d'aptitude à l'emploi devrait être exigé avant l'affectation au transport manuel régulier de charges, pour autant que cela soit possible et approprié.

8. Il devrait être procédé de temps à autre, selon ce qui sera nécessaire, à des examens médicaux ultérieurs.

9. L'autorité compétente devrait édicter des règlements concernant les examens prévus aux paragraphes 7 et 8 ci-dessus.

10. L'examen prévu au paragraphe 7 devrait faire l'objet d'une attestation. Cette attestation ne devrait porter que sur l'aptitude à l'emploi et ne devrait fournir aucune indication d'ordre médical.

V. MOYENS TECHNIQUES ET EMBALLAGES

11. En vue de limiter ou de faciliter le transport manuel de charges, des moyens techniques appropriés devraient être utilisés dans toute la mesure du possible.

12. Les emballages des charges pouvant faire l'objet de transports manuels devraient être peu encombrants et faits de matériaux appropriés; ils devraient si possible, dans tous les cas appropriés, être pourvus de moyens de prise et être conçus de façon à ne pas présenter de risques d'accident; ils ne devraient notamment pas comporter d'arêtes vives, de saillies ou de surfaces rugueuses.

VI. POIDS MAXIMUM

13. Aux fins de l'application de la présente partie de la recommandation, les Membres devraient tenir compte:

- a. Des caractéristiques physiologiques des travailleurs, de la nature du travail et des conditions du milieu dans lequel celui-ci s'effectue;
- b. De toutes autres conditions pouvant avoir une influence sur la santé et la sécurité des travailleurs.

A. Travailleurs adultes masculins

14. Lorsque le poids maximum des charges pouvant faire l'objet de transports manuels par un travailleur adulte masculin est supérieur à 55 kg, des mesures devraient être prises aussi rapidement que possible pour ramener le poids maximum à ce niveau.

B. Femmes

15. Lorsque des femmes adultes sont affectées au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devrait être nettement inférieur à celui qui est admis pour les travailleurs adultes masculins.

16. Dans toute la mesure du possible, les femmes adultes ne devraient pas être affectées au transport manuel régulier de charges.

17. Dans les cas où des femmes adultes sont affectées au transport manuel régulier de charges, des dispositions devraient être prises en vue:

- a. De réduire, dans les cas appropriés, le temps consacré effectivement par ces travailleuses au soulèvement, au port et à la pose des charges;
- b. D'interdire l'affectation de ces travailleuses à certaines tâches déterminées particulièrement pénibles, dans le transport manuel de charges.

18. Aucune femme ne devrait être affectée au transport manuel de charges pendant une grossesse constatée médicalement, ni pendant les dix semaines qui suivent l'accouchement si, de l'avis d'un médecin qualifié, ce travail risque de compromettre sa santé ou celle de son enfant.

C. Jeunes travailleurs

19. Lorsque des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devrait être nettement inférieur à celui qui est admis pour les travailleurs adultes du même sexe.

20. Dans toute la mesure du possible, les jeunes travailleurs ne devraient pas être affectés au transport manuel régulier de charges.

21. Lorsque l'âge minimum pour l'affectation au transport manuel de charges est inférieur à seize ans, des mesures devraient être prises aussi rapidement que possible pour le porter à ce niveau.

22. L'âge minimum pour l'affectation au transport manuel régulier de charges devrait être élevé, l'objectif devant être un âge minimum de dix-huit ans.

23. Lorsque des jeunes travailleurs sont affectés au transport manuel régulier de charges, des dispositions devraient être prises en vue:

- a. De réduire, dans les cas appropriés, le temps consacré effectivement par ces travailleurs au soulèvement, au port et à la pose des charges;
- b. D'interdire l'affectation de ces travailleurs à certaines tâches déterminées particulièrement pénibles, dans le transport manuel de charges.

VII. AUTRES MESURES CONCERNANT LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE

24. Sur la base d'un avis médical et compte tenu des conditions particulières dans lesquelles le travail doit être exécuté, l'autorité compétente devrait s'employer à faire en sorte que l'effort exigé des travailleurs affectés au transport manuel de charges, au cours d'une journée de travail ou d'un poste, ne soit pas susceptible de compromettre la santé ou la sécurité de ces travailleurs.

25. Tous dispositifs et équipements appropriés qui seraient nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur sécurité devraient être fournis ou mis à la disposition des travailleurs affectés au transport manuel de charges et devraient être utilisés par ceux-ci.

VIII. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

26. La formation ainsi que les examens médicaux prévus par la présente recommandation ne devraient entraîner aucune dépense pour le travailleur.

27. L'autorité compétente devrait encourager activement la recherche scientifique, y compris les études ergonomiques, en matière de transport manuel de charges, en vue notamment:

- a. De déterminer d'éventuelles relations entre les maladies et troubles professionnels et le transport manuel de charges;
- b. De réduire au minimum les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs affectés au transport manuel de charges.

28. Lorsque des méthodes de transport consistant à trainer et à pousser des charges sont d'utilisation courante et que ces méthodes exigent, de la part du travailleur, un effort analogue à celui qu'exige le transport manuel de charges,

l'autorité compétente pourra envisager l'application, à ces méthodes de transport, des dispositions pertinentes de la présente recommandation.

29. Chaque Membre devrait, par voie de législation ou par toute autre méthode conforme à la pratique et aux conditions nationales et en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, prendre les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation.

30. Les Membres pourront accorder des dérogations quant à l'application de certaines dispositions de la présente recommandation, après consultation du service national d'inspection et des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, lorsque les conditions de travail ou la nature des charges rendent de telles dérogations nécessaires; les limites de la dérogation devraient être précisées pour chaque exception ou catégorie d'exceptions.

31. Chaque Membre devrait, conformément à la pratique nationale, désigner la personne ou les personnes chargées de faire observer les dispositions de la présente recommandation, ainsi que l'autorité à laquelle il appartient de veiller à l'application desdites dispositions.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cinquante et unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 29 juin 1967.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce trentième jour de juin 1967:

Le Président de la Conférence:

G. Tesemma

Le Directeur général
du Bureau international du Travail,

David A. Morse

Le texte de la Recommandation présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Copie certifiée conforme et complète.

Pour le Directeur général
du Bureau international du Travail:

Francis Wolf

Conseiller juridique
du Bureau international du Travail