

FEUILLE FÉDÉRALE

103^e année

Berne, le 20 septembre 1951

Volume III

Paraît, en règle générale, chaque semaine. Prix: 28 francs par an;
15 francs pour six mois, plus la taxe postale d'abonnement ou de remboursement

Avis: 50 centimes la ligne ou son espace; doivent être adressés franco
à l'imprimerie des Hoirs C.-J. Wyss, société anonyme, à Berne

6116

RAPPORT

du

Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur la trente-troisième session de la conférence internationale du travail

(Du 14 septembre 1951)

Monsieur le Président et Messieurs,

Nous avons l'honneur de vous adresser le présent rapport concernant
la 33^e session de la conférence internationale du travail.

I. INTRODUCTION

1. Remarques générales et composition de la délégation suisse

Réunie à Genève, la conférence internationale du travail a tenu sa trente-troisième session du 7 juin au 1^{er} juillet 1950. Les cinquante-deux Etats, membres de l'Organisation internationale du travail, représentés à cette conférence, avaient envoyé plus de 500 délégués et conseillers techniques. Deux nouveaux pays ont été admis au sein de l'Organisation; ce sont la République des Etats-Unis d'Indonésie et le Viet-Nam, ce qui porte à 62 le nombre des Etats membres. La République fédérale allemande et le Japon avaient envoyé des observateurs accompagnés respectivement par des représentants de la haute commission alliée en Allemagne et du commandement en chef des puissances alliées au Japon. A la séance d'ouverture, la Pologne, la Tchécoslovaquie et la Hongrie ont proposé que les délégués de la Chine nationaliste soient exclus de la conférence. Cette proposition ayant été écartée, les représentants de ces trois Etats n'ont plus participé aux travaux de la conférence.

La conférence a élu président de cette session M. Jagjivan Ram, ministre du travail de l'Inde.



La délégation de notre pays comprenait de nouveau M. William Rappard, professeur de sciences économiques et directeur de l'institut universitaire de hautes études internationales, et M. Max Kaufmann, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, pour le gouvernement; M. Charles Kuntschen de l'union centrale des associations patronales suisses, pour les employeurs; et M. Jean Mōri de l'union syndicale suisse, pour les travailleurs. Quelques conseillers techniques ont été adjoints aux délégués.

2. Ordre du jour de la conférence

Les questions suivantes figuraient 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. Relations professionnelles, y compris les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage, et la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs (première discussion);
5. Egalité de rémunération, pour un travail de valeur égale, entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine (première discussion);
6. Travail agricole: Rapport général;
7. Méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture (première discussion);
8. Formation professionnelle des adultes, y compris les invalides (simple discussion).

Les ordres du jour, chaque année trop chargés à notre avis, entraînent fatalement, vers la fin de la conférence, une accélération des travaux qui nuit aux décisions prises trop souvent à la hâte. Nos délégués n'ont pas manqué de répéter en séance plénière leurs observations à ce sujet.

II. TRAVAUX ET DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE

1. Rapport du directeur général

Tandis que l'année précédente, le directeur général du bureau international du travail mettait l'accent sur le problème toujours actuel de l'assistance technique aux pays insuffisamment développés, son rapport a consacré, cette année, une large place à la question non moins importante du relèvement du niveau de vie des peuples par un accroissement de la productivité du travail. Une bonne partie de la discussion de ce rapport, à laquelle son auteur n'a pu assister pour cause de maladie, s'est engagée

sur ce thème central et les questions connexes du plein emploi et du chômage. Quatre-vingt-neuf orateurs — parmi lesquels plusieurs ministres — ont pris part aux débats, faisant ressortir dans leurs discours la nécessité d'une augmentation de la productivité en vue d'obtenir la prospérité économique et d'assurer un véritable équilibre social. Ils ont esquissé bien d'autres aspects de la politique sociale et économique suivie dans leurs pays. Cette discussion a animé une grande partie des séances plénières et permis, comme chaque année, de se faire une idée de la situation économique générale et des tendances de la politique sociale dans le monde.

2. Questions financières et budgétaires

A l'unanimité, la conférence a adopté le budget de l'Organisation pour l'année 1951 qui s'élève à 6 219 506 dollars des Etats-Unis et la répartition des dépenses entre les Etats membres. L'augmentation du budget par rapport à celui de 1950 qui s'élevait à 5 983 526 dollars est due avant tout aux tâches accrues de l'Organisation. La contribution de la Suisse a été fixée à 106 567,19 dollars (113 202,84 en 1950).

3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations

(Art. 19 et 22 de la constitution)

Comme chaque année, la conférence a examiné les rapports des Etats membres de l'Organisation sur les mesures qu'ils ont prises pour mettre à exécution les conventions auxquelles ils ont adhéré. Elle était aussi appelée, pour la première fois, à connaître des rapports présentés par ces Etats sur l'importance actuelle des questions faisant l'objet des conventions qu'ils n'ont pas ratifiées et des recommandations. Cet examen avait été précédé, selon l'usage, d'une étude approfondie des rapports par une commission d'experts dont la tâche est d'assurer le contrôle de la conformité entre les conventions et les législations nationales et aussi, dans la mesure où elle est à même de l'accomplir, l'application pratique.

Les gouvernements auraient dû envoyer au total 806 rapports, pour la période du 1^{er} octobre 1948 au 30 juin 1949, concernant les cinquante-cinq conventions en vigueur au début de cette période. Au lieu de cela, le bureau international du travail n'en avait reçu que 666 le 30 mars 1950. Plusieurs pays n'ont pas envoyé de rapports. Ce fait se répète malheureusement chaque année et enlève à la conférence toute possibilité de vérifier l'application pratique des conventions dans ces pays.

On se rendra compte de la tâche accrue qui incombe chaque année aux commissions intéressées quand on saura qu'en 1926, 181 rapports seulement étaient dus pour 16 conventions en vigueur, tandis qu'en 1950 le bureau en a reçu 2200 comprenant les rapports sur 55 conventions, sur

l'application de ces conventions dans les territoires non métropolitains, et, pour la première fois, les rapports sur les conventions non ratifiées, sur les recommandations et leur application dans les territoires non métropolitains. Et pourtant l'étude de ces rapports reste un des problèmes les plus importants soumis à la conférence. Elle permet de dégager la situation réelle, du point de vue social, dans un pays et de déceler les lacunes de la législation nationale et les divergences par rapport aux instruments internationaux adoptés par la conférence.

Le code international du travail comprenait à la fin de cette session 98 conventions et 88 recommandations.

4. Relations professionnelles, y compris les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage, et la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs

Cette question figurait déjà à l'ordre du jour de la conférence de 1948, puis de 1949, comme un élément d'un problème complexe dont l'autre partie — application des principes du droit d'organisation et de négociation collective — a fait l'objet d'une convention en 1949 (cf. FF 1950, II, 862). En 1950, la conférence n'a pas été en mesure non plus de discuter l'ensemble de la question des relations professionnelles. Elle devait se prononcer tout d'abord sur deux projets de recommandations relatifs, le premier aux conventions collectives, le second à la conciliation et à l'arbitrage. Ces deux projets traitent de deux aspects principaux de la même question et constituent une suite logique de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective.

La conférence a décidé à l'unanimité de soumettre à la session de 1951, en vue de son adoption définitive, un projet de recommandation sur les conventions collectives, leur définition, leurs effets, leur extension et leur interprétation. La même session a été saisie d'un projet de recommandation concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires.

Le temps lui ayant fait défaut pour entamer la discussion sur la collaboration entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, la conférence a décidé par 114 voix contre 21 et 14 abstentions d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa prochaine session, en vue d'une première discussion.

Dans ce même ordre d'idées, la conférence a approuvé deux résolutions invitant le conseil d'administration du bureau international du travail à charger ce dernier de procéder à l'étude des mesures tendant à protéger les biens des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de la législation et de la pratique nationales concernant l'extinction des contrats individuels de travail.

5. Egalité de rémunération, pour un travail de valeur égale, entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine

La question de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine fait partie intégrante de la question générale des salaires, sur laquelle le bureau international du travail avait préparé un volumineux rapport en vue de la conférence de 1948. Ce point particulier venait en première discussion devant la 33^e session de la conférence. Les débats ont révélé d'emblée une grande diversité d'opinions, à tel point que l'on n'a même pas décidé si la réglementation prendrait la forme d'une convention ou d'une recommandation. Il appartenait à la 34^e session de prendre cette décision. La conférence n'en a pas moins approuvé un certain nombre de principes qui devraient régir la réglementation internationale envisagée. Elle a résolu par 117 voix contre 0, et 21 abstentions, d'inscrire la question de l'égalité de rémunération à son ordre du jour de l'année suivante. Nos délégués ont aussi approuvé cette décision, sans toutefois s'engager en ce qui concerne la forme et le contenu de la réglementation future de cet objet.

6. Travail agricole: rapport général

La conférence a pris connaissance d'un rapport général sur les problèmes que pose l'emploi de la main-d'œuvre dans l'agriculture. Il s'agissait de savoir quelles questions devaient être inscrites successivement à l'ordre du jour des sessions futures. Dans la résolution qu'elle a adoptée à l'unanimité, la conférence a donné la préférence aux questions importantes relatives à l'extension de la sécurité sociale à l'agriculture, à la formation professionnelle, à la durée du travail, à la main-d'œuvre et à l'emploi, à la sécurité et à l'hygiène du travail, à la vie et aux conditions du travail dans les pays insuffisamment développés. Cette résolution n'établit toutefois aucune priorité entre les problèmes retenus.

7. Méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture

La conférence a commencé l'étude d'une question particulière concernant les travailleurs agricoles, celle des méthodes de fixation des salaires minima. Elle a envisagé de donner à la réglementation internationale la forme d'une convention qui fixerait les principes généraux et d'une recommandation qui s'occuperait des méthodes mêmes de la fixation des salaires minima. La conférence a dès lors décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa prochaine session en vue d'une décision finale. La résolution a été adoptée par 116 voix sans opposition, mais il y a eu 34 abstentions. Etant données les particularités et la diversité des conditions de l'agriculture suisse, notre pays ne pourrait adhérer à une convention de ce genre. Aussi nos délégués se sont-ils abstenus de voter.

8. Formation professionnelle des adultes, y compris les invalides

La discussion de ce sujet par la conférence avait été précédée, au début de 1950, à Genève, d'une conférence technique tripartite préliminaire à laquelle notre pays était aussi représenté. Le projet de réglementation que la conférence technique avait préparé n'a subi que des modifications de détail; s'il a été quelque peu amélioré, sa forme générale et son contenu sont restés les mêmes. Le texte adopté établit une série de principes sur lesquels la formation professionnelle doit être fondée. Il n'apporte rien de nouveau que nous ne connaissions et n'appliquions déjà chez nous. A l'unanimité, la conférence a adopté la

Recommandation (n° 88) concernant la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides.

Nous donnons au chapitre III le détail de cette recommandation dont le texte intégral figure à l'annexe, p. 10.

9. Résolutions

A part les résolutions dont nous avons parlé plus haut, la conférence en a voté, comme chaque année, un certain nombre d'autres qui ne se rapportaient pas à des questions inscrites à l'ordre du jour. Nous les énumérons ci-après.

Dans l'une d'elles, relative à la lutte contre le chômage, on préconise une série de mesures étatiques pour lutter contre ce fléau. Une autre contient le vœu que l'Organisation internationale du travail favorise l'éducation des travailleurs. La conférence a également approuvé la création d'une commission internationale d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, comme conséquence d'une résolution adoptée en 1948. Par suite de l'importance croissante que prennent au sein de l'Organisation internationale du travail les pays de l'Asie et, dans une certaine mesure aussi, les pays de l'Amérique latine, il a été nécessaire de décentraliser en quelque sorte l'activité de l'Organisation en prévoyant des conférences régionales dans ces pays. La conférence a approuvé les efforts faits dans ce sens.

10. Règlement de la conférence

La conférence a décidé d'apporter quelques petites modifications à son règlement.

III. LA RECOMMANDATION ADOPTÉE ET L'ATTITUDE DE LA SUISSE

Recommandation concernant la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides

a. Préambule

Nous rappelons qu'à sa 25^e session, en 1939, la conférence internationale du travail avait déjà adopté une recommandation sur la formation professionnelle se rapportant avant tout aux adolescents. Dans sa recommandation concernant l'organisation de l'emploi au cours de la transition de la guerre à la paix (26^e session, 1944), la conférence postulait le développement de la formation professionnelle des jeunes gens, des travailleurs adultes, ainsi que des invalides. Ces décisions prouvent l'intérêt que l'Organisation internationale du travail attache depuis de nombreuses années à ce problème et l'importance que cette question a prise dans la plupart des pays, depuis la fin de la guerre surtout. Il n'est donc pas étonnant que la conférence ait fait un pas de plus dans ce domaine en adoptant à sa 33^e session une nouvelle recommandation sur la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides.

b. Contenu de la recommandation

Le chapitre I (chiffre 1) donne une définition de la « formation professionnelle » et du « personnel d'exécution ». Le chapitre II (chiffres 2 à 4) pose les principes de la formation professionnelle des adultes qui doit être étudiée et développée en fonction de la situation et des tendances du marché de l'emploi. A cet effet, la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs est nécessaire. Cette formation doit aussi faciliter le remploi des chômeurs adultes. Le chapitre III (chiffres 5 à 8) délimite le champ d'application de la formation professionnelle. Il est loisible d'adapter aux adultes les moyens de formation destinés aux adolescents, ou de créer des moyens nouveaux, à moins qu'on ne préfère recourir aux deux méthodes en même temps. Les catégories de personnes qui doivent bénéficier de cette formation comprennent les démobilisés et les victimes de la guerre, les invalides, les chômeurs adultes, les adultes qui désirent ou doivent changer de profession, les émigrants et les immigrants. Les femmes doivent aussi avoir accès aux moyens de formation professionnelle. Le chapitre IV (chiffres 9 à 25) contient les propositions les plus importantes puisqu'on y fixe les méthodes mêmes de la formation professionnelle. La sélection, précédant cette formation, devrait pouvoir déterminer la profession qui conviendrait le mieux au travailleur. La collaboration des organisations patronales et ouvrières est aussi nécessaire pour établir le programme de formation pour chaque profession. Le niveau de qualification professionnelle à atteindre, la nécessité de préparer rapidement

les adultes à l'exercice d'un emploi productif sont les facteurs qui détermineront la durée de la formation professionnelle. Celle-ci peut avoir lieu dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise. Dans le premier cas, les employeurs devraient être encouragés à prendre des mesures pour assurer la formation des adultes en fonction de leurs propres besoins et dans la mesure compatible avec les conditions de fonctionnement technique de leurs entreprises. Dans le deuxième cas, l'autorité compétente devrait prendre les mesures nécessaires pour que, en particulier, la formation professionnelle soit donnée dans des conditions aussi proches que possible de celles qui existent dans les entreprises. Les adultes qui ne sont pas rémunérés pendant leur formation devraient recevoir des allocations de cette autorité. La recommandation demande, ailleurs, que l'autorité intéressée établisse, d'entente avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des programmes pour la formation professionnelle des cadres et des agents de maîtrise, et qu'elle prenne les dispositions nécessaires pour recruter et former le personnel enseignant chargé de la formation professionnelle des adultes. Enfin, la formation professionnelle des invalides fait l'objet du chapitre V (chiffres 26 à 34). Les dispositions ci-dessus doivent s'appliquer aux invalides dans la mesure où les conditions médicales et pédagogiques le permettent. D'autres moyens adéquats de formation professionnelle doivent leur être offerts. Le chapitre VI (chiffres 35 à 40) s'occupe de l'organisation et de l'administration de la formation professionnelle. Là encore, l'autorité et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent coordonner le développement des activités publiques et privées en matière de formation professionnelle. Il est prévu une collaboration étroite et continue entre le service public de l'emploi, les services de formation professionnelle et les organisations des patrons et des ouvriers, en vue notamment de recruter les adultes à former et de les placer, une fois leur formation terminée. Des commissions consultatives, composées de représentants des autorités et institutions intéressées, des employeurs et des travailleurs, doivent être chargées de donner des avis. Dans le dernier chapitre (VII, chiffre 41), les Etats membres sont invités à collaborer entre eux, éventuellement avec l'aide du bureau international du travail, au sujet des mesures destinées à encourager la formation professionnelle des adultes.

c. Attitude de la Suisse

Dans notre pays, la formation professionnelle est régie par la loi fédérale du 26 juin 1930 et ses ordonnances d'exécution I, du 23 décembre 1932, II du 11 septembre 1936 et III du 14 février 1951. En ce qui concerne l'organisation et les méthodes de la formation professionnelle, notre législation répond entièrement aux exigences des recommandations de 1939 et de 1950. La formation professionnelle des adultes joue un moins grand rôle chez nous que dans certains autres pays où les fondements de cette formation, c'est-à-dire l'apprentissage, sont défectueux ou manquent.

Même pendant les années de crise, notre ordonnance du 28 mai 1940 relative aux mesures tendant à équilibrer le marché du travail et à faciliter le perfectionnement professionnel des chômeurs a fort bien rempli sa tâche. Les dispositions de la loi fédérale précitée assurent un développement efficace de la formation professionnelle dans notre pays, compte tenu des principes fondamentaux énoncés dans la recommandation de 1950. Au surplus, l'exécution de la loi du 26 juin 1930 incombe aux gouvernements cantonaux. Nous pouvons dès lors nous dispenser de prendre de nouvelles mesures pour faire porter effet aux dispositions de la recommandation.

IV. OBLIGATIONS IMPOSÉES AUX ÉTATS MEMBRES EN VERTU DE L'ARTICLE 19, ALINÉAS 5 ET 6, DE LA CONSTITUTION DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'article 19, alinéas 5 et 6, de la constitution de l'Organisation internationale du travail exige que chaque membre soumette dans le délai d'un an à partir de la clôture de la conférence, ou au plus tard dans les dix-huit mois qui suivent cette clôture, les conventions et recommandations à l'autorité dans la compétence de laquelle rentre la matière. Nous nous acquittons de cette obligation en vous soumettant comme de coutume le présent rapport. Nous avons dû, cette fois encore, faire usage du délai de dix-huit mois, les gouvernements intéressés n'ayant reçu que cet été la traduction officielle en langue allemande, établie par le bureau international du travail, de la recommandation concernant la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides.

En vous priant de bien vouloir agréer nos explications, nous vous présentons, Monsieur le Président et Messieurs, les assurances de notre haute considération.

Berne, le 14 septembre 1951.

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

Ed. de STEIGER

Le chancelier de la Confédération,

LEIMGRUBER

Recommandation (n° 88)
concernant la formation professionnelle des adultes,
y compris les invalides

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 1950, en sa trentetroisième session,

Après avoir constaté que la Conférence a déjà adopté des dispositions relatives au problème de la formation professionnelle tant sous son aspect général que sous certains aspects particuliers,

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la formation professionnelle des adultes, y compris les invalides, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce trentième jour de juin mil neuf cent cinquante, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la formation professionnelle (adultes), 1950.

I. DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) L'expression « formation professionnelle » désigne tous les modes de formation, en vue d'un emploi, permettant d'acquérir ou de développer des connaissances ou capacités techniques, professionnelles ou relatives au personnel de cadre et de maîtrise, que cette formation soit donnée à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, et inclut la rééducation professionnelle;
- b) L'expression « personnel d'exécution » s'applique à toute personne employée ou se formant en vue de l'emploi dans une branche quelconque d'activité économique et exerçant des fonctions autres que celles qu'exerce le personnel de cadre, de maîtrise ou de direction.

II. PRINCIPES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

2. (1) La formation professionnelle des adultes devrait être étudiée, élaborée et développée en fonction de la situation et de la tendance du marché de l'emploi, des efforts tendant à améliorer ou à augmenter la production ainsi que des possibilités de placer les stagiaires dans des emplois appropriés.

(2) La formation professionnelle des adultes devrait être étudiée, élaborée et développée en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe et si des arrangements appropriés peuvent être conclus à cet effet.

3. La formation professionnelle devrait, autant que possible, donner aux adultes les connaissances fondamentales relatives à la profession qu'ils apprennent et à l'industrie à laquelle ils se destinent, en vue notamment de faciliter la promotion des travailleurs.

4. La formation professionnelle des chômeurs adultes ne devrait pas être utilisée pour remplacer les systèmes d'assurance ou d'assistance-chômage, mais devrait être utilisée comme un moyen de faciliter le emploi des chômeurs, lorsqu'une formation leur est nécessaire pour leur permettre d'obtenir un emploi convenable.

III. CHAMP D'APPLICATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

5. (1) Des moyens de formation professionnelle appropriés devraient, autant que possible, être mis à la disposition des adultes, soit en adaptant les moyens de formation destinés aux adolescents, soit en créant des moyens spéciaux, soit encore par les deux méthodes.

(2) Ces moyens devraient être organisés, conformément aux principes et méthodes énoncés dans la présente recommandation, d'une manière qui tienne dûment compte des circonstances nationales, des besoins des diverses branches de l'activité économique et des intérêts des travailleurs.

(3) Ces moyens devraient être suffisamment développés pour comporter des dispositions appropriées visant la formation initiale, le réentraînement professionnel, la formation complémentaire et le perfectionnement en vue de la promotion.

(4) Ces moyens devraient comprendre notamment des mesures adéquates pour la formation professionnelle des catégories de personnes suivantes:

- a) Démobilisés et victimes de guerre qui ont besoin d'une formation pour obtenir un emploi convenable;
- b) Invalides qui ont besoin d'une formation pour obtenir un emploi convenable;

- c) Chômeurs adultes pour lesquels il est peu probable que des possibilités d'emploi dans leur propre profession puissent être trouvées ou qui ne peuvent avoir de telles possibilités que grâce à une formation professionnelle;
- d) Adultes qui désirent apprendre une profession dans laquelle il existe une pénurie persistante de main-d'œuvre;
- e) Travailleurs qui se trouvent en surnombre dans leur profession à la suite de progrès techniques;
- f) Adultes appartenant aux professions à effectif surabondant qui désirent se préparer à un emploi dans d'autres professions;
- g) Adultes désirant émigrer conformément à des arrangements relatifs à des migrations conclus sous contrôle gouvernemental et qui ont besoin d'une formation pour adapter leurs connaissances professionnelles aux conditions d'emploi dans un pays d'immigration;
- h) Immigrants admis en qualité de travailleurs qui ont besoin d'une formation pour adapter leurs connaissances professionnelles aux conditions d'emploi dans le pays d'immigration.

6. Des priorités d'accès aux moyens de formation professionnelle pour adultes, en dehors de l'entreprise, devraient être instituées, lorsque cela est nécessaire, conformément à l'intérêt général.

7. Des moyens de formation professionnelle appropriés devraient être mis à la disposition tant du personnel d'exécution que du personnel de cadre et de maîtrise.

8. L'accès aux moyens de formation professionnelle pour adultes devrait être ouvert aux femmes aussi bien qu'aux hommes.

IV. MÉTHODES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Formation du personnel d'exécution

9. (1) L'accès à la formation devrait être précédé d'une sélection professionnelle.

(2) Cette sélection devrait avoir pour objet de déterminer la profession qui conviendrait le mieux au travailleur et devrait comporter, dans la mesure où peuvent l'exiger les cas individuels et avec les garanties appropriées pour ledit travailleur, une analyse de son aptitude physique et intellectuelle et de son expérience, de ses capacités et de ses goûts professionnels.

10. Le programme de formation pour chaque profession devrait être établi, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, sur la base d'une analyse systématique des opérations

de travail, des connaissances et capacités professionnelles et des mesures de sécurité que comporte ladite profession.

11. La durée de la formation professionnelle devrait être déterminée en tenant compte:

- a) Soit du niveau de qualification professionnelle à atteindre à la fin de la formation;
- b) Soit de la nécessité de préparer aussi rapidement que possible les adultes à l'exercice d'un emploi productif;
- c) Soit de ces deux facteurs à la fois.

12. Des mesures devraient être prises pour assurer un contrôle systématique des stagiaires, étant donné qu'un tel contrôle constitue un élément important d'une formation professionnelle efficace.

Formation dans l'entreprise

13. (1) Les employeurs devraient être encouragés à prendre des mesures, soit individuellement, soit par entente entre eux, pour assurer la formation des adultes en fonction de leurs propres besoins et dans la mesure compatible avec les conditions de fonctionnement technique de leurs entreprises.

(2) La formation mentionnée à l'alinéa précédent devrait être donnée notamment:

- a) Soit au cours de l'exécution du travail;
- b) Soit sur les lieux de travail, mais en dehors de l'exécution du travail;
- c) Soit dans des ateliers distincts;
- d) Soit en dehors des lieux du travail ou de l'atelier lorsque cela convient mieux aux besoins de la formation;
- e) Soit par une combinaison de ces méthodes, selon le genre et l'objet de la formation et les possibilités techniques de l'entreprise.

14. Dans le cas où la formation professionnelle est donnée au cours de l'exécution du travail:

- a) Les travaux de production confiés aux stagiaires devraient avoir une valeur réelle de formation;
- b) Les stagiaires devraient être placés sous la direction d'agents de maîtrise ou d'ouvriers qualifiés capables de les former.

15. Dans le cas où la formation professionnelle n'est pas donnée au cours de l'exécution du travail, elle devrait, après la période nécessaire d'initiation, être assurée dans des conditions aussi proches que possible des conditions normales d'emploi et comporter, chaque fois qu'il est possible, l'exécution de travaux de production ou de travaux de même nature.

16. (1) Lorsque l'instruction théorique nécessaire à l'acquisition des capacités professionnelles requises pour l'exercice de la profession ne peut être donnée dans l'entreprise, les stagiaires devraient être mis en mesure de recevoir cette instruction hors de l'entreprise, sans qu'il puisse en résulter pour eux de perte de salaire.

(2) Dans de tels cas, l'entreprise et l'institution qui donne l'instruction devraient coopérer étroitement.

17. Les travailleurs adultes soumis à une formation devraient recevoir une rémunération adéquate, sur la base de critères fixés, soit par la législation, soit par contrat collectif, soit par le statut particulier de l'entreprise intéressée.

Formation en dehors de l'entreprise

18. (1) Lorsque les besoins en matière de formation professionnelle ne sont pas satisfaits dans les entreprises, l'autorité compétente devrait prendre les mesures nécessaires pour que des moyens de formation soient prévus ailleurs.

(2) Dans ce cas, la formation professionnelle devrait :

- a) Etre donnée dans des conditions aussi proches que possible de celles qui existent dans les entreprises;
- b) Sous réserve des garanties nécessaires en vue d'éviter une concurrence qui ne pourrait être acceptée ni par les employeurs ni par les travailleurs, comporter des travaux de production ou de nature similaire, dans la mesure compatible avec les nécessités de la formation.

(3) Pour que les méthodes et le contenu de la formation professionnelle soient adaptés aux exigences de l'industrie et à l'évolution technique, une étroite coopération devrait être assurée entre les centres de formation ou autres institutions, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et les entreprises susceptibles d'employer des stagiaires.

(4) La formation professionnelle devrait permettre aux stagiaires d'acquérir la cadence et l'habileté minima qu'exige le travail; elle devrait comprendre ou devrait être suivie d'une période d'expérience pratique leur permettant d'acquérir la cadence et l'habileté normales dans le travail.

19. (1) Pendant la formation professionnelle, lorsque celle-ci est assurée par l'autorité compétente ou avec son agrément, les adultes qui ne perçoivent pas de rémunération devraient recevoir de l'autorité compétente des allocations adéquates fixées en tenant dûment compte :

- a) De toute indemnité de chômage ou de toute autre allocation qu'ils pourraient recevoir;

- b) D'autres facteurs, tels que l'âge, les charges de famille, le coût de la vie dans les régions intéressées et les dépenses personnelles spéciales entraînées par la formation, par exemple les frais de voyages ou de logement;
- c) De la nécessité d'encourager les adultes à entreprendre et terminer leur formation conformément aux exigences du marché de l'emploi.

(2) Les adultes désireux de bénéficier d'une formation professionnelle sans avoir besoin d'une aide financière devraient y être autorisés dans les cas appropriés.

Formation professionnelle des cadres et agents de maîtrise

20. L'autorité compétente devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, prendre toutes dispositions utiles et souhaitables pour aider au développement des méthodes de formation professionnelle les plus efficaces.

21. Une coordination étroite des activités publiques et privées relatives à la formation professionnelle des cadres et agents de maîtrise devrait être établie.

22. Des programmes pour la formation professionnelle des cadres et agents de maîtrise devraient être établis sur la base d'une analyse systématique des fonctions qui incombent à ce personnel.

23. (1) Il devrait être mis à la disposition des personnes exerçant ou appelées à exercer de telles fonctions des moyens qui leur permettent de recevoir une formation professionnelle portant notamment sur:

- a) Les méthodes de travail;
- b) Les relations humaines à l'occasion du travail;
- c) La coordination aux différents échelons de l'entreprise;
- d) Les méthodes d'enseignement du travail;
- e) L'adaptation à des fonctions de responsabilité qui impliquent une confiance réciproque sur le plan professionnel.

(2) Cette formation professionnelle devrait être assurée principalement par l'une ou l'ensemble des méthodes suivantes:

- a) Groupes de discussion, avec démonstrations et analyses de cas concrets;
- b) Formation au cours de l'exécution du travail;
- c) Conférences;
- d) Cours de type scolaire.

(3) Cette formation professionnelle devrait être organisée et développée notamment par les moyens suivants ou certains d'entre eux :

- a) Cours spéciaux dans les écoles techniques et les universités;
- b) Institutions chargées spécialement de dispenser cette formation;
- c) Formation appropriée donnée dans les entreprises;
- d) Systèmes tendant à rendre la formation plus rapide.

Recrutement et formation du personnel enseignant

24. (1) L'autorité compétente devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec tous autres organismes intéressés, prendre toutes les dispositions nécessaires pour fixer les normes minima relatives aux qualités requises des instructeurs chargés de la formation professionnelle des adultes dans des centres ou institutions spécialisés, publics ou privés.

(2) Ces normes devraient porter notamment sur :

- a) Le niveau de compétence technique et de culture générale;
- b) L'expérience acquise dans la profession à enseigner;
- c) L'âge;
- d) L'aptitude à donner une formation professionnelle à des adultes.

(3) L'autorité compétente devrait veiller à l'application de ces normes dans les centres et institutions de formation professionnelle créés, contrôlés ou subventionnés par les pouvoirs publics, et devrait recommander leur application dans tous les autres centres ou institutions.

25. (1) Le personnel enseignant chargé de la formation professionnelle des adultes devrait recevoir une formation spéciale, y compris une formation théorique et technique et une formation en matière de relations humaines, en vue de développer ses capacités techniques et pédagogiques.

(2) Cette formation devrait, selon les besoins, comprendre notamment :

- a) Une formation de base;
- b) Des cours de réentraînement ou de perfectionnement;
- c) Des stages pratiques dans l'entreprise, à intervalles périodiques.

(3) L'autorité compétente devrait prendre des mesures pour encourager et développer cette formation.

V. FORMATION PROFESSIONNELLE DES INVALIDES

26. Les principes, mesures et méthodes de formation professionnelle énoncés dans la présente recommandation devraient être appliqués à tous les invalides dans la mesure où les conditions médicales et pédagogiques le permettent.

27. (1) Des mesures devraient être prises pour que les adultes invalides aient accès à des moyens de formation professionnelle adéquats et appropriés.

(2) Les invalides devraient avoir accès à ces moyens, quelles que soient la nature et l'origine de leur invalidité et quel que soit leur âge, pour autant qu'il existe des possibilités raisonnables de formation professionnelle et d'emploi.

28. (1) La formation professionnelle des invalides devrait, autant que possible, mettre les intéressés en mesure d'exercer une activité économique qui leur permette d'utiliser leurs connaissances ou aptitudes professionnelles, compte tenu des perspectives d'emploi.

(2) A cet effet, cette formation devrait être:

- a) Coordonnée avec un placement sélectif effectué, après avis médical, dans des emplois compatibles avec l'invalidité et où celle-ci gêne le moins possible l'exécution du travail;
- b) Donnée, autant que possible, dans la profession précédemment exercée par l'invalidé ou dans une profession connexe;
- c) Poursuivie jusqu'à ce que l'invalidé soit apte à travailler normalement dans des conditions d'égalité avec les travailleurs valides, s'il est capable de le faire.

29. (1) La formation professionnelle des invalides devrait être, si cela est nécessaire, précédée de mesures appropriées de réadaptation fonctionnelle et de réentraînement à l'effort.

(2) Ces mesures devraient permettre de faciliter la formation professionnelle ultérieure des invalides intéressés et devraient comporter, selon les cas, la fourniture d'appareils de prothèse appropriés, le traitement psychique, la physiothérapie et la thérapie par le travail.

(3) Dans les cas appropriés, la formation professionnelle devrait être entreprise au cours de la réadaptation fonctionnelle et du réentraînement à l'effort.

30. Dans les cas appropriés, un contrôle médical devrait être assuré pendant la formation des invalides.

31. Les invalides devraient, dans toute la mesure du possible, être formés professionnellement en compagnie de travailleurs valides et dans les mêmes conditions que ceux-ci.

32. Des moyens spéciaux devraient être créés et développés pour la formation des invalides qui, par suite de la nature de leur invalidité, ne peuvent être formés professionnellement en compagnie de travailleurs valides.

33. Des mesures devraient être prises pour encourager les employeurs à assurer la formation professionnelle des invalides; ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances, une assistance financière, technique, médicale ou professionnelle.

34. La politique de formation professionnelle des invalides devrait être fixée et appliquée sur la base d'une étroite coopération entre les organismes s'occupant de la réadaptation fonctionnelle et du réentraînement à l'effort, de la sécurité sociale, de l'orientation professionnelle et de la formation et de l'emploi des invalides, et en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

VI. ORGANISATION ET ADMINISTRATION

35. (1) Des programmes appropriés et coordonnés pour la formation professionnelle des adultes devraient être élaborés, développés et révisés périodiquement par l'autorité compétente ou sur son initiative, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentant les branches de l'activité économique intéressée et en tenant compte des conditions nationales, régionales et locales.

(2) Les programmes destinés aux adultes devraient être coordonnés avec les autres aspects du programme général de formation professionnelle.

36. (1) L'autorité compétente devrait, en coopération et en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, prendre toutes dispositions nécessaires et souhaitables pour faciliter et coordonner le développement des activités publiques et privées en matière de formation professionnelle des adultes.

(2) Ces dispositions devraient viser, selon les circonstances:

- a) La détermination de l'étendue et de la nature des besoins de formation professionnelle ainsi que des moyens existants;
- b) L'élaboration de normes relatives aux conditions et aux méthodes de formation professionnelle;
- c) L'établissement de programmes d'études pour les diverses industries et professions;
- d) Une aide technique aux organisations et entreprises qui dispensent la formation professionnelle;
- e) Une aide financière à ces organisations et entreprises.

37. (1) La compétence des autorités publiques en matière de formation professionnelle des adultes devrait être clairement définie.

(2) La compétence en la matière devrait appartenir:

- a) Soit à une seule autorité;
- b) Soit à plusieurs autorités, dont les activités seraient étroitement coordonnées.

38. Il devrait exister une coopération étroite et continue entre le service public de l'emploi, les services de formation professionnelle et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue notamment de recruter les adultes à former et de les placer, une fois leur formation terminée.

39. (1) La formation professionnelle devrait être développée avec le concours de commissions consultatives instituées à l'échelon national, régional ou local, selon les besoins, et composées de représentants des autorités et institutions intéressées, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

(2) De telles commissions devraient être chargées de donner des avis, notamment:

- a) A l'échelon national, sur le développement de la politique et des programmes de formation professionnelle des adultes;
- b) A l'échelon régional ou local, sur l'application des mesures prises à l'échelon national, leur adaptation aux situations régionales ou locales, et la coordination des activités régionales ou locales.

40. (1) L'autorité compétente devrait encourager l'institution de commissions consultatives professionnelles chargées d'aider à l'application des mesures relatives à la formation des adultes en ce qui concerne l'industrie qu'elles représentent.

(2) Des dispositions devraient être prises pour assurer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'exécution de la politique de formation des adultes, par exemple par la participation de leurs représentants, à titre exécutif ou à titre consultatif, aux organismes chargés soit de gérer les institutions ou centres de formation professionnelle pour adultes, soit d'en contrôler le fonctionnement technique.

(3) L'autorité compétente devrait encourager les employeurs à collaborer avec les représentants des travailleurs occupés dans leurs établissements pour la mise en œuvre des programmes de formation dans l'entreprise.

VII. COLLABORATION INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

41. (1) Les Etats Membres devraient, lorsque cela est nécessaire et possible, et éventuellement avec l'aide du Bureau international du Travail, instituer entre eux une collaboration en ce qui concerne les mesures destinées à encourager la formation professionnelle des adultes.

(2) Une telle collaboration devrait comporter, par exemple, une action, sur laquelle les pays intéressés devraient mutuellement se mettre d'accord, et qui serait destinée à favoriser la formation professionnelle par des moyens tels que:

- a) La mise en œuvre, dans un pays donné, de moyens de formation destinés à un personnel sélectionné d'un autre pays, afin de permettre à ce personnel d'acquérir les connaissances et une expérience qu'il ne peut acquérir dans son propre pays;
- b) Le prêt par tel pays à tel autre d'un personnel expérimenté pour l'aider à organiser la formation professionnelle;
- c) L'élaboration et la fourniture de manuels et autres documents utiles à la formation professionnelle;
- d) L'échange du personnel qualifié;
- e) L'échange systématique d'informations sur des questions concernant la formation professionnelle.