

FEUILLE FÉDÉRALE

108^e année Berne, le 28 décembre 1956 Volume II

Paraît, en règle générale, chaque semaine. Prix: 80 francs par an;
16 francs pour six mois, plus la taxe postale d'abonnement ou de remboursement
Avis: 50 centimes la ligne ou son espace; doivent être adressés franco
à l'imprimerie des Hoirs C.-J. Wyss, société anonyme, à Berne

7300

RAPPORT

du

Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale

sur les 38^e et 39^e sessions de la conférence internationale du travail,
ainsi que sur le postulat des conseils législatifs concernant
l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

(Du 21 décembre 1956)

Monsieur le Président et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du travail, nous vous adressons notre rapport sur les 38^e et 39^e sessions de la conférence internationale du travail, 1955 et 1956. Ces dispositions exigent des Etats membres qu'ils soumettent les conventions et recommandations à l'autorité compétente 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. Comme ces précédentes années, nous avons de nouveau fait usage du délai prolongé en ce qui concerne les décisions de la conférence de 1955, ayant dû attendre que le bureau international du travail, en collaboration avec les gouvernements intéressés, ait traduit en allemand les textes authentiques rédigés en français et en anglais. Pour ce qui est des décisions de la conférence de cette année, la traduction officielle en langue allemande a pu en être faite plus rapidement. Nous pouvons ainsi, aujourd'hui déjà, vous soumettre les décisions prises à cette session. Nous espérons qu'il sera possible aussi à l'avenir d'accélérer les travaux de traduction et de vous présenter ainsi plus tôt nos rapports sur les sessions de la conférence internationale du travail.

A. La 38^e session de la conférence internationale du travail

I. INTRODUCTION

1. Remarques générales et composition de la délégation suisse

La conférence générale de l'Organisation internationale du travail a tenu sa 38^e session à Genève, du 1^{er} au 23 juin 1955. Sur les 70 membres



que comptait l'Organisation à cette époque, 65 ont participé aux travaux de la conférence, avec un total de 700 délégués et conseillers techniques. M. Fernando Garcia Oldini, ancien ministre des affaires étrangères et du travail du Chili, actuellement ministre de son pays en Suisse, a été élu président de la conférence.

Les délégués suisses étaient les mêmes que les années précédentes, à savoir, pour le *gouvernement*: MM. William Rappard, professeur de sciences économiques à l'université de Genève et directeur de l'institut universitaire de hautes études internationales, et Max Kaufmann, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail; M. Arnold Saxer, directeur de l'office fédéral des assurances sociales était délégué suppléant; pour les *employeurs*: M. Charles Kuntschen de l'union centrale des associations patronales suisses et pour les *travailleurs*: M. Jean Möri de l'union syndicale suisse. Un certain nombre de conseillers techniques complétaient la délégation suisse.

2. Ordre du jour de la conférence

1. Rapport du directeur général;
2. Questions financières et budgétaires;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. L'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides (deuxième discussion);
5. Les travailleurs migrants dans les pays insuffisamment développés (deuxième discussion);
6. Sanctions pénales pour manquements au contrat de travail (deuxième discussion);
7. La formation professionnelle dans l'agriculture (première discussion);
8. Les services sociaux pour les travailleurs (première discussion):
 - a. Alimentation dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci;
 - b. Lieux et moyens de repos et facilités de divertissement dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci (à l'exclusion de l'utilisation des congés);
 - c. Moyens de transport au lieu de travail et retour lorsque les services de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile.

II. TRAVAUX ET DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE

Remarques préliminaires

Les paragraphes 1 à 3 concernent des questions qu'on retrouve chaque année à l'ordre du jour de la conférence. Les paragraphes suivants se

rappellent à des sujets que la conférence a discutés en vue d'en faire l'objet de conventions ou de recommandations. La convention et les deux recommandations qu'elle a adoptées en 1955 sont commentées au chapitre III; les textes de ces instruments sont reproduits en annexe.

1. Rapport du directeur général

A part un chapitre sur l'évolution de l'activité économique et ses effets sur le marché de l'emploi, et l'aperçu habituel de la vie de l'Organisation internationale du travail pendant l'année écoulée, le rapport du directeur général était essentiellement consacré au thème spécial des relations entre employeurs et travailleurs, qui devait servir, en 1955, de base à une discussion générale, à laquelle participèrent près de 150 orateurs, dont une vingtaine de ministres du travail de différents pays du monde. Outre le thème central des relations professionnelles, d'autres sujets ont été évoqués, comme chaque année; ainsi, l'assistance technique, la main-d'œuvre, la productivité, la sécurité sociale, etc.

2. Questions financières et budgétaires

La conférence a adopté le budget des dépenses de l'Organisation internationale du travail pour l'année 1956, qui s'élève à 7 395 729 dollars (6 990 913 en 1955). L'augmentation est due notamment au programme élargi des activités de l'Organisation, dont l'assistance technique des pays sous-développés est l'élément principal, ainsi qu'aux recherches et à la diffusion d'informations toujours plus étendues du bureau international. Le nombre des Etats membres ayant augmenté, la contribution de la Suisse a été réduite à 1,5 pour cent des dépenses totales (1,81 en 1955), ce qui représente un montant net de 95 727 dollars (112 251 en 1955).

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

La constitution de l'Organisation internationale du travail exige des Etats membres qu'ils soumettent chaque année au bureau international des rapports sur les conventions qu'ils ont ratifiées, de même que sur leur législation et leur pratique dans des domaines qui font l'objet de conventions non ratifiées et de recommandations. Ces rapports permettent à la conférence de juger du degré d'application effective des conventions ratifiées, ainsi que des conditions sociales propres à chaque pays.

Le contrôle de l'application des conventions ratifiées constitue toujours une des tâches essentielles de la conférence. Mais il devient d'année en année plus ardu, en raison du nombre croissant des ratifications et des rapports qui sont fournis par les gouvernements. 23 pour cent seulement des rapports sur

les conventions ratifiées étaient parvenus au bureau dans le délai imparti. Mais la proportion était montée à 95 pour cent au moment où la conférence siégeait. C'est le pourcentage le plus élevé qui ait été obtenu depuis la création de l'Organisation internationale du travail, à l'exception de la période de rapport 1934/1935. En revanche, la conférence ne disposait que de 60 pour cent des rapports qui avaient été demandés sur les conventions non ratifiées et les recommandations. Plusieurs Etats ne respectent pas non plus entièrement l'obligation constitutionnelle de soumettre les décisions de la conférence aux autorités compétentes. Les efforts d'amélioration dans ce domaine doivent donc être poursuivis.

4. L'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides

A la suite d'un premier examen de cette question en 1954 (voir notre rapport du 29 novembre 1955, FF 1955, II, 1355-1356), la conférence de 1955 a adopté à l'unanimité une

*recommandation (n° 99) concernant l'adaptation et la réadaptation
professionnelles des invalides.*

Elle a voté en même temps une résolution invitant les gouvernements et les organisations intéressées à développer leurs efforts en faveur des invalides de guerre.

5. Les travailleurs migrants dans les pays insuffisamment développés

Cette question a aussi fait l'objet d'une discussion finale en 1953. Elle n'intéresse toutefois pas directement notre pays, comme nous l'avons déjà dit dans notre rapport précédent (ibid., p. 1356). C'est pourquoi, nos délégués se sont abstenus de voter sur une

*recommandation (n° 100) concernant la protection des travailleurs migrants
dans les pays et territoires insuffisamment développés*

que la conférence a adoptée par 161 voix contre 18 et 36 abstentions.

6. Sanctions pénales pour manquements au contrat de travail

En ce qui concerne l'historique de ce point à l'ordre du jour et l'ancienne convention de 1939 sur les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes (ratifiée jusqu'ici par la Grande-Bretagne et la Nouvelle-Zélande seulement), nous nous permettons de vous renvoyer à nos rapports antérieurs (FF 1941, 25, et 1955, II, 1356-1357). Après une première discussion de cet objet, en 1955, la con-

férence a, dans un vote final en 1956, adopté par 206 voix contre une et 4 abstentions une

convention (n° 104) concernant l'abolition des sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes.

Bien que cet instrument n'ait pas une portée pratique pour notre pays, la délégation gouvernementale suisse, mue par des sentiments humanitaires, a voté en faveur de la convention.

Dans une résolution complémentaire, la conférence exprimait l'espoir de voir ce nouvel instrument largement et rapidement ratifié et envisageait la possibilité d'adopter, à une session ultérieure, un instrument de portée plus étendue.

7. La formation professionnelle dans l'agriculture

De tout temps, l'Organisation internationale du travail a voué une grande attention aux problèmes de politique sociale dans l'agriculture, auxquels elle consacre, dans maints pays, une partie de ses activités pratiques. L'enseignement professionnel agricole est aujourd'hui de nouveau au premier plan de ses préoccupations, en raison notamment des hauts niveaux d'emploi dans l'industrie et de l'exode incessant des populations campagnardes. Il va sans dire que, dans ce domaine, l'Organisation internationale du travail coordonne ses efforts avec ceux d'autres institutions spécialisées, en particulier l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture.

La conférence a procédé à un premier examen de la question de la formation professionnelle dans l'agriculture et a résolu, à l'unanimité, de l'inscrire pour une deuxième lecture à l'ordre du jour de la 39^e session en 1956. Notre rapport ci-après relatif à cette session contient des détails sur la recommandation qui est issue des délibérations de cette année.

8. Les services sociaux pour les travailleurs

Le fort développement de l'industrie a suscité la création d'un nombre toujours plus grand de services sociaux pour les travailleurs. Quoique la nature et l'importance de ces services varient beaucoup d'un pays à un autre, voire d'une industrie à une autre, l'Organisation internationale du travail a jugé le moment venu d'établir des normes minimums qui puissent servir de directives aux Etats membres. La conférence internationale du travail de 1955 a donc posé les bases d'une réglementation qui a servi à élaborer la recommandation que la conférence de 1956 a adoptée. Nous en parlons dans le rapport qui suit. En outre, la conférence de 1955 a proposé au conseil d'administration d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session la question des services sociaux dans l'agriculture.

9. Résolutions

A part les résolutions qui se rapportaient à des questions à l'ordre du jour et dont nous avons parlé ci-dessus, la conférence en a adopté une série d'autres qui concernaient des sujets fort divers, tels que l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques, les relations professionnelles, certains aspects du travail féminin et la protection des droits syndicaux.

III. LES DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE ET L'ATTITUDE DE LA SUISSE

1. Convention (n° 104) concernant l'abolition des sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes

a. Contenu de la convention

L'article premier de cette convention se réfère à celle de 1939 sur le même objet et dispose que des mesures doivent être prises pour abolir les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail, au sens de l'ancienne convention, partout où de telles sanctions sont encore appliquées. Selon l'article 2, l'abolition doit être réalisée au moyen d'une mesure appropriée immédiatement applicable. Pour les cas où cela n'est pas possible, les articles 3 et 4 prévoient la latitude de les supprimer progressivement, mais aussitôt que possible et, dans tous les cas, dans le délai d'un an au plus tard à dater de la ratification de la convention. L'article 5 vise la suppression de toute discrimination entre travailleurs indigènes et non indigènes là où des sanctions pénales sont appliquées pour des manquements qui ne tombent pas sous le coup de la convention. Les articles suivants contiennent les clauses de style habituelles.

b. Attitude de la Suisse

Nous rappelons que, outre la convention citée, la conférence de 1939 a adopté d'autres instruments concernant la réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes. Dans notre rapport sur la 25^e session, 1939, nous écrivions à ce propos :

Les conventions et recommandations en question visent uniquement les travailleurs indigènes dans les colonies, et autres territoires présentant des conditions de travail similaires; elles sont donc sans portée pour la Suisse. Pour des raisons d'ordre purement humanitaire, la Suisse, tout comme elle avait ratifié la convention de 1926 sur l'esclavage, a ratifié la convention de 1930 relative au travail forcé ou obligatoire. Cette dernière convention a trait en effet à une question de principe, son but final étant d'abolir le travail forcé ou obligatoire. En revanche, les conventions élaborées par la conférence dans sa session de 1939 au sujet des contrats de travail des travailleurs indigènes règlent des problèmes spéciaux qui sont inconnus des Etats dépourvus de possessions coloniales. Aussi estimons-nous que la ratification de ces conventions n'entre pas en considération pour la Suisse, et que les recommandations sont de même sans objet pour nous. (FF 1941, 25.)

Une ratification par la Suisse ne nous paraît pas plus entrer en considération pour la convention de 1955 que pour la convention de 1939 sur les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes.

2. Recommandation (n° 99) concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides

a. Contenu de la recommandation

La section I définit le terme «adaptation et réadaptation professionnelles» et le terme «invalides», tandis que la section II, indique quels sont les personnes appelées à bénéficier des moyens énumérés dans la recommandation. La section III traite des principes et méthodes qui devraient être appliqués en matière d'orientation et de formation professionnelles, ainsi que de placement des invalides. La recommandation y met en particulier l'accent sur le fait que les invalides devraient, autant que possible, être formés dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux; elle ajoute que les employeurs devraient être encouragés à assurer cette formation. La section IV décrit l'organisation administrative et le développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles. Des mesures sont envisagées à la section V, qui devraient permettre aux invalides d'utiliser pleinement les moyens d'adaptation et de réadaptation mis à leur disposition et de trouver l'aide nécessaire à l'exercice d'une profession. A cet effet, il est prévu notamment la réunion et la diffusion d'informations ainsi qu'une aide financière. Pour un travail de valeur égale, l'invalides devrait bénéficier des mêmes conditions de travail et de salaire qu'un travailleur valide. La section VI recommande une étroite collaboration entre les institutions chargées du traitement médical des invalides et celles qui s'occupent de leur adaptation et réadaptation. La section VII traite des mesures visant à accroître les possibilités d'emploi pour les invalides et de la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs à ces mesures. Les dispositions de la section VIII visent à faciliter la formation et à protéger l'emploi des invalides gravement atteints et qui ne sont pas en mesure d'affronter les conditions de concurrence sur le marché de l'emploi. Les invalides qui ne peuvent quitter leur domicile pourraient être occupés chez eux à un travail utile. La section IX énumère des dispositions spéciales en faveur des enfants et adolescents invalides. Ceux-ci devraient, autant que faire se peut, bénéficier des mêmes possibilités que les enfants et adolescents valides en ce qui concerne l'instruction, l'orientation et la formation professionnelles, ainsi que le placement. La section X, intitulée «Application des principes de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles», demande que les services institués à ces fins soient adaptés aux exigences et conditions particulières à chaque pays et développés progressivement.

b. Attitude de la Suisse

La recommandation, adoptée par la conférence, établit un vaste plan de réintégration des invalides dans la vie économique. Le problème revêt indubitablement une très grande importance. En Suisse, des efforts systématiques, dus à l'initiative privée, ont été faits, ces derniers temps, dans ce domaine, cependant que les bases légales manquent encore en partie. Pour les cas d'invalidité, l'assurance-accidents n'est tenue, légalement, qu'au paiement d'une rente. La caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents n'a pas à s'occuper de la réadaptation professionnelle des invalides. L'obligation légale de prendre certaines mesures de réadaptation existe seulement dans l'assurance militaire, en vertu de l'article 39 de la loi du 20 septembre 1949 sur l'assurance militaire. Suivant cette disposition, l'assurance militaire facilite la réadaptation professionnelle en accordant des prestations complémentaires lorsque l'assuré, après un long traitement et sans sa faute, ne peut utiliser sa capacité de travail. Les mesures de réadaptation consistent dans le reclassement professionnel de l'assuré, lorsque son incapacité de gagner est considérable dans l'activité qu'il exerçait jusqu'alors et qu'il y a lieu d'attendre une capacité notablement supérieure dans un autre métier pour lequel l'assuré a de l'intérêt et les aptitudes voulues. Sur la base de ces prescriptions, l'assurance militaire s'est occupée de ses invalides, jusque-là, conformément à la recommandation.

Au demeurant, la réadaptation s'effectue de nos jours, en Suisse, surtout sur le plan privé, cantonal ou local. En 1951, des œuvres d'assistance et d'entraide exerçant leur activité dans toute la Suisse ou dans plusieurs cantons, ainsi qu'un certain nombre d'offices intéressés, se sont réunis pour créer la fédération suisse pour l'intégration des handicapés dans la vie économique.

Sur le plan fédéral, la Confédération accorde actuellement, à l'association «Pro Infirmis», une subvention d'un million de francs par an, en faveur de l'aide aux infirmes. Une partie de ce montant sert à soutenir des efforts faits en vue de réintégrer les invalides dans la vie économique. Ce n'est que par l'institution de l'assurance-invalidité fédérale que le problème de la réadaptation pourra cependant être résolu aussi complètement que le prévoit la recommandation. Le 12 juillet 1955, le Conseil fédéral a chargé le département de l'intérieur de préparer un projet de loi sur l'assurance-invalidité. Une commission fédérale d'experts a siégé dans l'entre-temps. Il faut s'attendre que le rapport de la commission d'experts paraîtra cette année encore; un chapitre entier du rapport sera consacré à la réintégration des invalides dans la vie économique et à la réglementation de ce problème dans les limites de la future assurance-invalidité.

Les dispositions de la recommandation sont donc déjà partiellement réalisées. Les questions soulevées pourraient être réglées d'une manière générale dans le cadre de l'assurance-invalidité.

3. Recommandation (n° 100) concernant la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés

a. Contenu de la recommandation

La première partie de cette recommandation en trace le champ d'application et définit le terme «travailleur migrant». La partie II traite de la protection des travailleurs migrants et de leurs familles au cours de leurs voyages aller et retour, et préalablement à la période de leur emploi. La partie III prévoit des mesures destinées à décourager les mouvements migratoires considérés comme indésirables. La protection des travailleurs migrants au cours de la période d'emploi fait l'objet de la partie IV. On pose tout d'abord le principe que ces travailleurs devraient bénéficier de conditions de vie et de travail aussi favorables que celles qui sont assurées aux personnes engagées dans les mêmes emplois. Sont énumérées ensuite les mesures qui devraient être prises en faveur desdits travailleurs touchant les logements, les salaires, l'accès aux emplois qualifiés, les activités syndicales, l'approvisionnement en biens de consommation, la sécurité sociale, la sécurité et l'hygiène du travail, les rapports entre les travailleurs migrants et leurs régions d'origine, le bien-être matériel, intellectuel et moral de ces travailleurs. La partie V traite de la stabilisation des travailleurs migrants et de leurs familles dans les centres d'emploi et la partie VI, enfin, des dispositions que l'autorité compétente devrait prendre pour assurer le contrôle de l'application de la recommandation.

b. Attitude de la Suisse

Nous avons dit plus haut que cette question n'intéressait pas directement notre pays. Les mouvements migratoires dont il est question se produisent notamment en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Nous pouvons donc nous dispenser de nous prononcer à l'égard de cette recommandation.

B. La 39^e session de la conférence internationale du travail

I. INTRODUCTION

1. Remarques générales et composition de la délégation suisse

La 39^e session de la conférence internationale du travail s'est tenue du 6 au 28 juin 1956 à Genève. 73 pays y étaient représentés avec quelque 800 délégués et conseillers techniques. L'Espagne, la Roumanie et la Jordanie, qui étaient déjà membres des Nations Unies, sont devenues membres de l'Organisation internationale du travail en vertu de l'article premier, 3^e alinéa, de la constitution. En outre, la Tunisie, le Soudan et le Maroc, qui n'étaient pas encore membres des Nations Unies, sont entrés dans

l'Organisation internationale du travail à la suite d'un vote unanime de la conférence. Le nombre des Etats membres avait ainsi atteint 76.

La 39^e session a été présidée par M. Nasr, ministre du travail de l'Iran.

Comme les années précédentes, la délégation suisse comprenait, pour le *gouvernement*: MM. William Rappard, professeur de sciences économiques à l'université de Genève et professeur honoraire de l'institut universitaire de hautes études internationales, et Max Kaufmann, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail; M. Arnold Saxer, directeur de l'office fédéral des assurances sociales, était délégué suppléant; pour les *employeurs*: M. Charles Kuntschen de l'union centrale des associations patronales suisses; pour les *travailleurs*: M. Jean Möri de l'union syndicale suisse. Quelques conseillers techniques complétaient la délégation.

2. Ordre du jour de la conférence

1. Rapport du directeur général;
2. Questions financières et budgétaires;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. La formation professionnelle dans l'agriculture (deuxième discussion);
5. Les services sociaux pour les travailleurs (deuxième discussion):
 - a. Alimentation dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci;
 - b. Lieux et moyens de repos et facilités de divertissement dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci (à l'exclusion de l'utilisation des congés);
 - c. Moyens de transport au lieu de travail et retour lorsque les services de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile;
6. Le travail forcé (première discussion);
7. Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux (première discussion);
8. Conditions de vie et de travail des populations aborigènes dans les pays indépendants (première discussion).

II. TRAVAUX ET DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE

Remarques préliminaires

Les paragraphes 1 à 3 qui suivent se rapportent à des questions qui figurent en tête de l'ordre du jour de chaque conférence, à l'exception cependant du deuxième alinéa du paragraphe 1, lequel traite d'une question spéciale qui préoccupe actuellement l'Organisation. Il s'agit du problème de l'indépendance des associations patronales et ouvrières à l'égard des

gouvernements de leurs pays. Les paragraphes 4 à 8 concernent des objets que la conférence a examinés en vue de l'adoption de normes internationales. Les deux recommandations que la conférence a adoptées en 1956 sont commentées au chapitre III ci-après; le texte de ces nouveaux instruments est reproduit en annexe.

1. Rapport du directeur général et échange de vues sur le rapport du comité de l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs

En dehors des questions habituelles, le rapport du directeur général contenait un chapitre spécial sur l'exode rural. Environ 140 orateurs ont pris part à la discussion de ce rapport; parmi eux de nouveau plusieurs ministres du travail. Les discours ont naturellement fait une large part au thème central de l'emploi dans les campagnes et les villes. Mais de nombreux autres sujets ont été abordés; ainsi l'automatisation, l'emploi de l'énergie atomique, l'assistance technique des pays insuffisamment développés, la productivité, le plein emploi, le chômage, etc.

Deux jours de séances plénières de la conférence avaient été réservés pour permettre aux délégués d'échanger leurs vues sur le rapport d'un comité de trois experts (comité McNair) chargé par le conseil d'administration de déterminer dans les Etats membres la mesure dans laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs sont affranchies de la domination ou du contrôle des gouvernements. Ce problème est d'une extrême importance pour l'Organisation internationale du travail; il a fortement occupé ces dernières années, et occupera encore à l'avenir, le conseil et la conférence. La question découle des deux tendances suivantes: d'une part, l'Organisation internationale du travail tend à l'universalité en accueillant comme membres tous les pays du monde, quelle que soit leur structure politique et économique; d'autre part, l'Organisation repose sur le tripartisme, c'est-à-dire sur la collaboration de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs constitués en groupes indépendants. La discussion sur le rapport, à laquelle une quarantaine d'orateurs ont participé, avait uniquement pour but de donner au conseil, qui devait reprendre la question à sa session d'automne, des informations sur l'opinion générale des délégués à la conférence.

2. Questions financières et budgétaires

A une très forte majorité, la conférence a adopté le budget de l'Organisation internationale du travail pour 1957, qui prévoit des dépenses totales d'un montant de 7 617 708 dollars (7 395 729 pour 1956). La nouvelle augmentation s'explique notamment par la hausse des salaires accordée au personnel du bureau international du travail, l'accroissement du nombre

des conférences et le développement des activités pratiques de l'Organisation. La Suisse doit verser, pour 1957, 1,49 pour cent des dépenses totales (1,5% en 1956), soit une contribution nette de 105 372 dollars (95 727 pour 1956).

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

Les informations d'ordre général qui se rapportent à cette importante question, régulièrement inscrite à l'ordre du jour de la conférence, sont les mêmes que celles que nous avons données au chapitre II, chiffre 3, du précédent rapport sur la 38^e session. Nous nous permettons de vous y renvoyer et nous bornons à fournir ici certaines données statistiques concernant la période de 1954 à 1955.

Sur les 1234 rapports à fournir au sujet de l'application des conventions ratifiées, 283 (23%) avaient été fournis dans le délai fixé et 1170 (95%) au moment où la conférence siégeait. Pour ce qui est des conventions non ratifiées et des recommandations, le pourcentage des rapports reçus, au moment de la conférence, avait atteint 63,5. Dans l'ensemble, la conférence a noté de nouveau un léger progrès dans l'observation des règles concernant l'application des conventions et recommandations. Elle a réitéré son appel aux Etats membres de remplir les obligations qui leur incombent en la matière.

4. La formation professionnelle dans l'agriculture

Cette question a fait l'objet d'un premier débat à la session de 1955 de la conférence (voir le rapport sur la 38^e session, chapitre II, 7). Cette année, la deuxième discussion a abouti à l'adoption, par 220 voix contre 0, avec 2 abstentions, d'une

recommandation (n° 101) concernant la formation professionnelle dans l'agriculture.

Les délégués gouvernementaux suisses ont voté oui.

5. Les services sociaux pour les travailleurs

Dans ce cas également, la deuxième discussion (pour la première, voir le rapport sur la 38^e session, chapitre II, 8) a conduit la conférence de cette année à adopter, par 185 voix contre 37, une

recommandation (n° 102) concernant les services sociaux pour les travailleurs.

Les délégués gouvernementaux suisses ont également voté en faveur de cet instrument.

6. Le travail forcé

En 1930 déjà, la conférence a adopté une convention sur le travail forcé ou obligatoire, que notre pays a ratifiée pour des raisons d'ordre humanitaire (rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale, du 31 mars 1931, sur la 14^e session de la conférence internationale du travail, FF 1931, I, 467). Depuis lors, et après la guerre mondiale surtout, des études et enquêtes ont été entreprises sur une vaste échelle par de nombreuses institutions, mais en particulier par l'Organisation internationale du travail en collaboration étroite avec le conseil économique et social des Nations Unies.

La réglementation que la conférence internationale du travail de 1956 a élaborée vise à combler certaines lacunes de l'instrument de 1930. Il s'agit d'abolir notamment les systèmes de travail forcé qu'on n'avait pas prévus jadis, à savoir ceux qui sont appliqués à titre de coercition ou d'éducation politique, ou qui servent à mobiliser de la main-d'œuvre à des fins de développement économique. La conférence de 1957 dira si la réglementation envisagée doit prendre la forme d'une convention. Nous y reviendrons dans notre prochain rapport. De plus, la conférence a voté cette année une résolution concernant la révision de la convention de 1930 sur le travail forcé.

7. Le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux

Pour des raisons faciles à comprendre, l'Organisation internationale du travail ne s'est jusqu'ici pas autant préoccupée du sort des employés de commerce et de bureau que de celui des ouvriers de fabrique. Cependant, la question précitée avait été inscrite à l'ordre du jour de la session qui aurait dû se tenir en 1940 et dont la réunion fut rendue impossible par la guerre. La conférence de 1956 en a commencé l'examen et décidé de poursuivre celui-ci en 1957 en vue de l'établissement d'une convention et d'une recommandation sur ce sujet. Nous en reparlerons dans notre prochain rapport.

8. Conditions de vie et de travail des populations aborigènes dans les pays indépendants

La discussion porte ici sur la façon de protéger et d'intégrer dans les pays indépendants les populations aborigènes et autres populations à régime tribal et semi-tribal. Dans ce cas encore, la conférence a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de sa prochaine session en vue de l'adoption d'une convention et d'une recommandation.

9. Résolutions

La conférence a adopté quelques résolutions à part celles qui se rapportaient à des questions de son ordre du jour et dont nous avons parlé

plus haut. Ces nouvelles résolutions traitent de sujets divers: l'automatisation, la réduction de la durée du travail, l'abolition de la discrimination selon le sexe en matière de rémunération, la réglementation, la limitation et la réduction des armements.

III. LES DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE ET L'ATTITUDE DE LA SUISSE

1. Recommandation (n° 101) concernant la formation professionnelle dans l'agriculture

a. Contenu de la recommandation

Celle-ci comprend six chapitres. Le premier définit les principes et objectifs de la formation professionnelle, laquelle devrait être assurée et organisée selon un programme soigneusement établi par les organismes compétents. Le deuxième chapitre décrit le champ d'application de la formation. Le chapitre III, le plus long de tous, contient des dispositions détaillées quant aux méthodes de la formation, notamment sur le genre de l'enseignement, la formation dans l'exploitation, les services de vulgarisation, l'apprentissage, la formation du personnel enseignant, ainsi que le matériel d'enseignement. Le chapitre IV traite du rôle important que sont appelées à jouer les organisations agricoles et autres organisations intéressées dans le cadre de cette formation. Enfin, les chapitres V et VI parlent de l'action à entreprendre sur le plan national et sur le plan international en vue de promouvoir la formation professionnelle.

b. Attitude de la Suisse

Dans ce domaine, la Suisse se trouve dans une situation privilégiée du fait que la formation professionnelle dans l'agriculture a certainement atteint, sinon déjà dépassé, le niveau que propose la recommandation.

En 1955, il y avait 776 classes de cours post-scolaires agricoles et 47 écoles cantonales d'agriculture, ainsi que trois écoles spéciales dépendant d'associations d'utilité publique. L'enseignement donné est conforme aux normes de la recommandation. L'apprentissage agricole existe depuis 1930; le compagnonnage, c'est-à-dire une formation ayant pour objet de préparer le jeune homme à exercer son activité de façon indépendante a été institué en 1943. La maîtrise agricole a été introduite en 1945. La loi du 3 octobre 1951 sur l'agriculture, et plus particulièrement l'ordonnance du 29 mars 1955, sur la formation professionnelle et la recherche agricoles, ont non seulement sanctionné les dispositions prises par les cantons et les organisations professionnelles agricoles, mais aussi fortement consolidé les positions atteintes. Les dispositions légales permettent à la formation professionnelle

agricole de prendre un plein essor, notamment en développant la vulgarisation et les conseils à donner aux agriculteurs.

Sur le plan international, la Suisse jouit d'une excellente renommée en matière de formation professionnelle agricole. De nombreuses personnalités sont déjà venues dans notre pays pour approfondir leur connaissance de l'enseignement agricole.

Il n'y a donc pas lieu de prendre des mesures spéciales en ce qui concerne la recommandation, dont les dispositions sont appliquées chez nous sur une vaste échelle.

2. Recommandation (n° 102) concernant les services sociaux pour les travailleurs

a. Contenu de la recommandation

Selon le chapitre premier sur le champ d'application, la recommandation s'applique aux travailleurs manuels et non manuels employés dans les entreprises publiques ou privées, à l'exclusion des travailleurs de l'agriculture et des transports maritimes. Au chapitre II, relatif aux méthodes d'application, le texte précise que les services sociaux peuvent être établis de diverses manières, compte tenu des pratiques nationales propres à chaque pays (par l'action des pouvoirs publics ou par l'initiative privée, par la voie législative ou des conventions collectives, etc.). Le chapitre III traite des services destinés à l'alimentation des travailleurs, de l'aménagement, de l'organisation et de l'utilisation de ces services. Les chapitres IV et V prévoient des moyens de repos et de récréation. Les chapitres VI et VII contiennent des dispositions sur la gestion et le financement des services d'alimentation et des activités récréatives. Le chapitre VIII parle des moyens de transport, en particulier des questions touchant à l'acheminement approprié des travailleurs à leurs lieux de travail et retour.

b. Attitude de la Suisse

Les services que la recommandation énumère ont été introduits en Suisse, en partie par voie de prescriptions de droit public, mais, pour la plus grande part, librement.

L'article 5, 1^{er} alinéa, de la loi du 18 juin 1914/27 juin 1919, sur le travail dans les fabriques enjoint au fabricant, en vue de prévenir les maladies et les accidents, de prendre toutes les mesures protectrices dont l'expérience a démontré la nécessité et que les progrès de la science et les circonstances permettent d'appliquer. Fondée sur cette disposition, l'autorité peut exiger du fabricant qu'il prenne diverses mesures d'ordre social, telles que l'installation de sièges où cela paraît possible. Selon le 5^e alinéa du même article, des réfectoires chauffés doivent être mis gratuitement à disposition lorsque les circonstances l'exigent. Les réfectoires doivent être pourvus des

appareils nécessaires pour chauffer les aliments. De plus, il doit y avoir de l'eau potable dans la fabrique ou dans ses abords immédiats (art. 43 de l'ordonnance d'exécution de la loi sur les fabriques).

En ce qui concerne les mesures d'ordre social prises librement, nous pouvons dire ce qui suit au regard des principaux points de la recommandation.

Les cantines et les salles de repos sont très répandues dans l'industrie et représentent souvent des solutions intéressantes. En général, les cantines sont gérées par les entreprises mêmes, mais dans de nombreux cas aussi par le «Service suisse du peuple» (*Schweizer Verband Volksdienst*). Elles tiennent également compte des besoins spéciaux de certaines catégories d'ouvriers (travail en équipe, ouvriers exposés longuement à une forte chaleur).

La relâche des travailleurs est une question qui a également retenu l'attention des milieux intéressés. De grandes entreprises ont leurs propres bâtiments destinés au bien-être de leurs ouvriers et employés. On y trouve non seulement des cantines, mais aussi des salles de repos et de lecture. Les alentours sont souvent agrémentés de pelouses ou jardins; il n'est pas rare non plus de rencontrer des places de jeux et de sport.

Partout, les services sociaux sont mis gratuitement à la disposition des ouvriers, qui sont entièrement libres de les utiliser ou non. Les aliments et les boissons sont, la plupart du temps, vendus à des prix réduits.

Quant aux moyens de transport, notre pays dispose d'un réseau très développé de voies de chemin de fer et de lignes d'autobus. Les horaires tiennent largement compte des besoins de la population ouvrière. Où cela n'est pas possible, ce sont souvent les heures de travail qui sont adaptées aux horaires. De nombreuses fabriques ont jugé nécessaire d'assurer elles-mêmes le transport de leur personnel.

Les propositions contenues dans la recommandation sont, dans une grande mesure, réalisées chez nous. Les autorités n'éprouvent donc pas le besoin de prendre d'autres dispositions.

C. Egalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine

Dans notre rapport du 12 décembre 1952 sur la 34^e session de la conférence internationale du travail (FF 1952, III, 810), nous nous sommes occupés notamment de la convention (n^o 100), adoptée par la conférence en 1951, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, ainsi que de la recommandation (n^o 90) complétant cette convention. Nous avons proposé de ne pas ratifier la convention. Au sujet de la recomman-

dation, qui vaut pour tous les Etats membres, nous écrivions qu'elle est si étroitement liée à la convention qu'une bonne partie des propositions contenues dans celle-là concerne uniquement les Etats qui ratifient celle-ci. Au cours de leur session de printemps 1953, les chambres fédérales ont alors adopté le postulat suivant :

Etant donnée la recommandation faite par la conférence internationale du travail dans sa 34^e session, le Conseil fédéral est invité à réexaminer, sur la base de la documentation dont il dispose, la question des effets qu'aurait sur l'économie suisse une rémunération de la main-d'œuvre qui, à qualité de travail égale, serait la même pour les hommes et les femmes ; il est prié de présenter un rapport aux chambres sur le résultat de cette étude. Cette question sera soumise à une commission consultative qui comprendra aussi des femmes.]

Simultanément, les deux chambres ont, à une forte majorité, pris acte de notre rapport sur la 34^e session de la conférence internationale du travail (le Conseil national par 116 voix contre 28, le Conseil des Etats par 28 contre 3) et partagé ainsi notre matière de voir, selon laquelle la Suisse ne pouvait pas, ou tout au moins pas encore, ratifier la convention. Aujourd'hui, sur les 77 Etats membres, 18 seulement ont adhéré à la convention (République fédérale d'Allemagne, Argentine, Autriche, Belgique, Biélorussie, Bulgarie, Cuba, République dominicaine, France, Honduras, Hongrie, Italie, Mexique, Philippines, Pologne, Ukraine, Union des Républiques soviétiques socialistes, Yougoslavie).

Une commission d'experts de 19 membres, comprenant des représentants des organisations féminines, des employeurs, des travailleurs et de la science, a été instituée aux fins d'examiner les effets d'une rémunération égale sur l'économie suisse. Cette commission était présidée par M. Kaufmann, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail. Elle a présenté aux autorités fédérales un rapport que nous reproduisons en annexe. Celui-ci s'exprime tout d'abord sur le travail et la rémunération des femmes, pour ensuite évaluer les effets de l'égalisation des salaires.

En concluant son rapport, la commission croit que les cas d'inégalité de salaires entre hommes et femmes, pour un travail d'égale valeur, ne sont pas si nombreux et que, dans l'ensemble, l'économie suisse ne serait pas sérieusement compromise si le principe «à travail égal, salaire égal» était appliqué. Cependant, les effets varieraient d'une branche à l'autre. C'est pourquoi, à l'avenir comme jusqu'ici, il serait bon, ajoute la commission, de n'avancer que graduellement en tenant chaque fois compte des circonstances. On s'efforce d'atteindre une équité de plus en plus grande en matière de rémunération du travail des femmes. L'Etat ne peut que se réjouir de cette évolution.

Nous nous rallions aux conclusions du rapport. Il est vrai que la commission a dû s'en tenir à des hypothèses quant aux effets économiques, car la documentation dont elle disposait ne lui permettait pas de porter

un jugement sûr. Mais ces hypothèses sont étayées de nombreux faits dont le rapport parle en détail.

Le rapport de la commission satisfait ainsi au vœu exprimé par le postulat des chambres. Il faut souhaiter que ce rapport, d'une valeur incontestable pour estimer le travail féminin, rencontre l'accueil qu'il mérite.

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 21 décembre 1956.

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

Feldmann

Le chancelier de la Confédération,

Ch. Oser

33^e SESSION
DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

(Genève, 1^{er}-23 juin 1955)

Convention (n° 104) concernant l'abolition des sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes

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 1^{er} juin 1955, en sa trente-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux sanctions pénales pour manquements au contrat de travail de la part des travailleurs indigènes, 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;

Convaincue que le moment est venu d'abolir ces sanctions pénales, dont le maintien dans une législation nationale est en contradiction avec la conception moderne des relations contractuelles entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'avec la dignité humaine et les droits de l'homme,

adopte, ce vingt et unième jour de juin de mil neuf cent cinquante-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955:

Article 1

Dans tous les pays où les manquements au contrat de travail au sens de l'article 1, paragraphe 2, de la convention sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939, de la part des travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1, de ladite convention, donnent lieu à des sanctions pénales, l'autorité compétente doit agir en vue d'abolir toutes les sanctions de ce genre.

Article 2

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

Article 3

S'il n'est pas considéré comme possible de prendre une mesure appropriée immédiatement applicable, des dispositions doivent être prises, dans tous les cas, pour abolir progressivement ces sanctions pénales.

Article 4

Les mesures prises aux termes de l'article 3 ci-dessus doivent, dans tous les cas, avoir pour résultat que toutes les sanctions pénales soient abolies aussitôt que possible et, en tout état de cause, dans le délai d'un an au plus tard à dater de la ratification de la présente convention.

Article 5

En vue de la suppression de toute discrimination entre travailleurs indigènes et non indigènes, les sanctions pénales pour manquements au contrat de travail autres que ceux dont il est question à l'article 1 de la présente convention, et qui ne sont pas applicables aux travailleurs non indigènes, doivent être abolies pour les travailleurs indigènes.

Article 6

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

Article 7

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

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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

Article 11

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

Article 12

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant 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 8 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 13

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

Recommandation (n° 99) concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des 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 1^{er} juin 1955, en sa trente-huitième session.

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent cinquante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955:

Considérant les problèmes nombreux et variés qui affectent les personnes atteinte d'invalidité,

Considérant que l'adaptation et la réadaptation de ces personnes sont essentielles pour leur permettre de recouvrer au maximum leurs capacités physiques et mentales et pour les rétablir dans le rôle social, professionnel et économique qu'elles peuvent jouer,

Considérant que, pour satisfaire les besoins d'emploi de chaque invalide et pour assurer la meilleure utilisation des ressources de main-d'œuvre, il importe de développer et de rétablir les capacités de travail des invalides en combinant en un processus continu et coordonné les services médicaux, psychosociaux, éducatifs, d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, ainsi que le contrôle probatoire,

La Conférence fait les recommandations suivantes:

I. Définitions

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a. Les termes «adaptation et réadaptation professionnelles» désignent la phase du processus continu et coordonné d'adaptation et de réadaptation qui comporte la mise à la disposition des invalides des services propres à leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi convenable, ces moyens comprenant notamment l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement sélectif;
- b. Le terme «invalide» désigne toute personne dont les chances d'obtenir et de conserver un emploi convenable sont effectivement réduites par suite d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

II. Champ d'application de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles

2. Des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être mis à la disposition de tout invalide, quelles que soient l'origine et la nature de son invalidité et quel que soit son âge, à condition qu'il puisse être préparé à exercer un emploi convenable et qu'il puisse raisonnablement espérer obtenir et conserver un tel emploi.

III. Principes et méthodes concernant l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des invalides

3. Toutes mesures nécessaires et possibles devraient être prises afin de créer ou de développer des services spécialisés d'orientation professionnelle au bénéfice des invalides qui ont besoin d'une aide pour choisir une profession ou changer de profession.

4. Les méthodes utilisées en matière d'orientation professionnelle devraient comprendre, dans la mesure où les conditions nationales le permettent et selon les cas particuliers :

- a. Un entretien avec un conseiller d'orientation;
- b. Un examen des antécédents professionnels;
- c. Un examen du rapport scolaire ou de tout autre document témoignant de la formation générale ou professionnelle reçue;
- d. Un examen médical aux fins de l'orientation professionnelle;
- e. L'application de tests de capacité et d'aptitude appropriés et, s'il est opportun, d'autres tests psychologiques;
- f. L'examen de la situation personnelle et familiale de l'intéressé;
- g. La détermination des aptitudes et le développement des capacités par des expériences ou essais pratiques appropriés, ou par des moyens similaires;
- h. Un examen professionnel technique, oral ou autre, toutes les fois que cela paraîtra nécessaire;
- i. La détermination des capacités physiques de l'intéressé par rapport aux exigences des diverses professions et l'appréciation des possibilités d'augmentation de ces capacités;
- j. La communication de renseignements relatifs aux possibilités d'emploi et de formation, eu égard aux qualifications professionnelles, aux capacités physiques, aux aptitudes, aux préférences et à l'expérience de l'intéressé, ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi.

5. Les principes, mesures et méthodes de formation professionnelle appliqués d'une façon générale pour la formation des personnes valides

devraient être appliqués aux invalides dans la mesure où les conditions médicales et pédagogiques le permettent.

6. (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. Coordinée avec un placement sélectif effectué, après avis médical, dans des emplois où l'invalidité affecte le moins possible l'exécution du travail ou n'est pas affectée par elle;
- b. Donnée, chaque fois que cela est possible et approprié, 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.

7. Les invalides devraient, dans toute la mesure du possible, recevoir une formation professionnelle dans les mêmes conditions que les travailleurs valides et avec eux.

8. (1) Des moyens spéciaux devraient être créés et développés pour la formation professionnelle des invalides qui, par suite en particulier de la nature ou de la gravité de leur invalidité, ne peuvent recevoir cette formation en compagnie de travailleurs valides.

(2) Dans tous les cas où cela est possible et approprié, ces moyens devraient comprendre entre autres:

- a. Des écoles et centres de formation, y compris des internats;
- b. Des cours spéciaux de courte et longue durée en vue de la formation pour des métiers déterminés;
- c. Des cours de perfectionnement pour invalides.

9. 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.

10. (1) Des mesures devraient être prises en vue de l'application de dispositions particulières pour le placement des invalides.

(2) Ces dispositions devraient assurer un placement satisfaisant grâce aux mesures suivantes:

- a. Enregistrement des demandeurs d'emploi;
- b. Enregistrement de leurs qualifications et de leurs antécédents professionnels, ainsi que de leurs goûts;

- c. Entrevues aux fins de l'emploi;
- d. Détermination, si besoin est, de leurs aptitudes physiques et professionnelles;
- e. Encouragement aux employeurs à notifier à l'autorité compétente les emplois vacants;
- f. Si nécessaire, prise de contact avec les employeurs en vue de leur exposer les capacités professionnelles des invalides et de procurer à ces derniers un emploi;
- g. Assistance pour permettre aux invalides de bénéficier des services d'orientation ou de formation professionnelles et de tous autres services médicaux ou sociaux qui pourraient être nécessaires.

11. Des mesures de contrôle devraient être prises en vue:

- a. De vérifier si le placement dans un emploi ou le recours aux facilités de formation ou de réadaptation professionnelles se sont révélés satisfaisants et d'apprécier la valeur des principes et des méthodes sur lesquels se fondent les conseils professionnels;
- b. De supprimer, dans toute la mesure du possible, les obstacles qui pourraient empêcher l'invalidé de s'adapter d'une manière satisfaisante à son travail.

IV. Organisation administrative

12. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés par l'autorité ou les autorités compétentes, sous la forme d'un programme continu et coordonné et, dans la mesure du possible, il devrait être fait usage des services existants d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

13. L'autorité ou les autorités compétentes devraient veiller à ce qu'un personnel suffisant et vraiment qualifié soit disponible pour s'occuper de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides, et en contrôler les résultats.

14. Le développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait en tout cas aller de pair avec le développement des services généraux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement.

15. Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être organisés et développés de façon à fournir aux invalides la possibilité de se préparer à l'exercice d'une profession pour leur propre compte dans une branche quelconque de l'économie, ainsi que d'accéder à cette profession et de la conserver.

16. La responsabilité administrative en matière d'organisation générale et de développement des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être :

- a. Soit confiée à une seule autorité;
- b. Soit assumée en commun par les autorités chargées de s'acquitter des différentes tâches prévues par le programme, l'une de ces autorités devant être spécialement chargée d'assurer la coordination.

17. (1) L'autorité ou les autorités compétentes devraient prendre toutes les dispositions nécessaires et opportunes pour assurer la collaboration et la coordination requises entre les institutions publiques et privées qui s'occupent de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

(2) Ces mesures devraient comprendre, selon les circonstances :

- a. La détermination des compétences et des obligations des institutions publiques et privées;
- b. L'octroi d'une aide financière aux institutions privées qui s'occupent effectivement de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles;
- c. La fourniture de conseils techniques aux institutions privées.

18. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être créés ou développés avec le concours de commissions consultatives représentatives instituées à l'échelon national et, s'il y a lieu, à l'échelon régional ou local.

(2) Ces commissions devraient, selon les cas, comprendre :

- a. Des représentants des autorités et institutions directement intéressées à l'adaptation et à la réadaptation professionnelles;
- b. Des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c. Des personnes particulièrement qualifiées en raison de leur connaissance de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles des invalides et de leur intérêt pour cette question;
- d. Des représentants d'organisations d'invalides.

(3) Lesdites commissions devraient être chargées de donner des avis :

- a. A l'échelon national, sur le développement de la politique et des programmes d'adaptation et de réadaptation professionnelles;
- b. A l'échelon régional ou local, sur l'application des mesures prises à l'échelon national, sur leur adaptation aux conditions régionales et locales et sur la coordination des activités régionales et locales.

19. (1) Les recherches tendant à examiner les résultats obtenus par les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles des invalides et à l'amélioration desdits services, devraient être favorisées et encouragées, particulièrement par les autorités compétentes.

(2) Ces recherches devraient comporter des études générales ou spéciales sur le placement des invalides.

(3) Ces recherches devraient également comporter des travaux scientifiques sur les différentes techniques et méthodes qui sont appelées à jouer un rôle dans l'adaptation et la réadaptation professionnelles.

V. Mesures propres à favoriser l'utilisation par les invalides des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles

20. Des mesures devraient être prises en vue de permettre aux invalides d'utiliser pleinement les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles mis à leur disposition et de faire en sorte qu'une autorité soit chargée d'aider personnellement chaque invalide à s'adapter ou se réadapter professionnellement dans toute la mesure du possible.

21. Ces mesures devraient comprendre:

- a. La réunion et la diffusion d'informations sur les possibilités de bénéficier des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles ainsi que sur les perspectives que ces services offrent aux intéressés;
- b. L'octroi aux invalides d'une aide financière appropriée et suffisante.

22. (1) Cette aide financière devrait être accordée à n'importe quel stade du processus d'adaptation et de réadaptation professionnelles; elle devrait être conçue de façon à aider les invalides à se préparer à l'exercice de professions leur convenant, y compris des professions indépendantes, et à exercer effectivement une profession de ce genre.

(2) Elle devrait comprendre la mise à la disposition des invalides, à titre gratuit, de services d'adaptation et de réadaptation professionnelles, l'octroi d'allocations d'entretien et, au besoin, d'indemnités pour frais de transport pendant toute période de préparation professionnelle en vue de l'obtention d'un emploi, l'octroi de prêts ou de dons en espèces ou la fourniture de l'outillage et de l'équipement nécessaires, ainsi que la fourniture d'appareils de prothèse et de tous autres appareils qui s'avèreraient nécessaires.

23. Les invalides devraient avoir la possibilité d'utiliser tous les moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles sans perdre pour autant le bénéfice de toutes prestations de sécurité sociale acquises à d'autres titres.

24. Les invalides qui habitent dans des régions où les perspectives d'emploi sont limitées, ou dans lesquelles les moyens de se préparer à l'exercice d'une profession sont restreints, devraient bénéficier de toutes facilités, y compris la fourniture du logement et de la nourriture, pour leur permettre de se préparer à occuper un emploi, et devraient pouvoir,

s'ils le désirent, être transférés dans des régions où il existe de plus grandes possibilités d'emploi.

25. Aucune discrimination fondée sur leur invalidité ne devrait être exercée contre les invalides, y compris ceux qui reçoivent une indemnité d'invalidité, en matière de salaire et d'autres conditions de travail, si leur travail est de valeur égale à celui des travailleurs valides.

VI. Collaboration entre les institutions chargées des soins médicaux et de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles

26. (1) La collaboration la plus étroite devrait exister entre les institutions chargées du traitement médical des invalides et celles qui sont chargées de leur adaptation et de leur réadaptation professionnelles; les activités de ces institutions devraient être coordonnées au maximum.

(2) Le but de cette collaboration et de cette coordination devrait être:

- a. De veiller à ce que le traitement médical et, s'il y a lieu, la fourniture d'appareils de prothèse appropriés tendent à faciliter l'emploi ultérieur des invalides intéressés et à développer leurs possibilités d'emploi;
- b. D'aider à identifier les invalides ayant besoin d'une adaptation ou d'une réadaptation professionnelles et aptes à en bénéficier;
- c. De veiller à ce que l'adaptation ou la réadaptation professionnelles soient entreprises le plus tôt possible et au moment le plus opportun;
- d. De fournir des avis médicaux, s'il y a lieu, à tous les stades de l'adaptation ou de la réadaptation professionnelles;
- e. De déterminer la capacité de travail des invalides.

27. Chaque fois qu'il est possible, et sous réserve d'un avis médical, l'adaptation et la réadaptation professionnelles devraient commencer pendant le traitement médical.

VII. Mesures visant à accroître les possibilités d'emploi pour les invalides

28. Des mesures devraient être prises, en étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue d'accroître au maximum les possibilités d'emploi des invalides et en vue de leur permettre d'obtenir et de conserver un emploi.

29. Ces mesures devraient être fondées sur les principes suivants:

- a. Les invalides devraient avoir, au même titre que les personnes valides, la faculté d'accéder aux emplois pour lesquels ils sont qualifiés;

- b. Les invalides devraient avoir pleine faculté d'accepter un emploi leur convenant auprès d'un employeur de leur choix;
- c. L'accent devrait être mis sur les aptitudes et les capacités de travail des intéressés et non sur leur invalidité.

30. Ces mesures devraient comprendre :

- a. Des recherches tendant à analyser et à démontrer la capacité de travail des invalides;
- b. La diffusion généralisée et continue de données de fait portant en particulier sur les points suivants :
 - (i) Comparaison entre les invalides et les personnes valides effectuant les mêmes travaux, en ce qui concerne la production, le rendement, la fréquence des accidents et des absences et la stabilité dans l'emploi;
 - (ii) Méthodes de sélection du personnel fondées sur les exigences spécifiques de l'emploi;
 - (iii) Méthodes tendant à améliorer les conditions dans lesquelles peut s'effectuer un travail pour faciliter l'emploi des invalides, y compris les adaptations et les modifications d'outillage;
- c. Des dispositions propres à épargner aux employeurs une responsabilité accrue en matière de primes d'assurance pour la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d. Des dispositions propres à encourager les employeurs à transférer vers des emplois convenables dans leurs entreprises les travailleurs dont la capacité de travail s'est modifiée par suite d'une diminution de leur capacité physique.

31. Lorsque les conditions prévalant dans un pays et les méthodes qui y sont suivies le permettent, l'emploi des invalides devrait être favorisé par des mesures telles que :

- a. L'embauchage par les employeurs d'un pourcentage d'invalides dans des conditions permettant d'éviter le congédiement de travailleurs valides;
- b. La mise à la disposition des invalides de certains emplois réservés;
- c. La mise en œuvre de dispositions permettant à des personnes atteintes d'une invalidité grave de bénéficier de facilités d'emploi ou d'une préférence dans certaines professions considérées comme correspondant à leurs capacités;
- d. L'encouragement à la création, et l'octroi de facilités pour la gestion de coopératives d'invalides ou de toutes autres organisations similaires gérées par les invalides eux-mêmes ou en leur nom.

VIII. Emploi protégé

32. (1) Des mesures devraient être prises par l'autorité ou les autorités compétentes, en collaboration, s'il y a lieu, avec les organisations privées intéressées, en vue de créer et de développer des facilités de formation et d'emploi protégé pour les invalides qui ne pourraient être mis en mesure d'affronter les conditions normales de concurrence sur le marché de l'emploi.

(2) Ces facilités devraient comprendre la création d'ateliers protégés et l'application de dispositions spéciales en faveur des invalides qui, pour des raisons physiques ou psychologiques, ou du fait de difficultés géographiques, ne peuvent pas se déplacer régulièrement pour se rendre à leur travail ou en revenir.

33. Les ateliers protégés devraient assurer aux invalides, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, non seulement un travail utile et rémunérateur, mais aussi des possibilités d'adaptation professionnelle et d'avancement, avec, chaque fois qu'il est possible, le transfert à un emploi normal.

34. Il conviendrait de prendre, à l'intention des invalides qui ne peuvent pas quitter leur domicile, des dispositions spéciales conçues et appliquées de façon à leur assurer, sous une surveillance médicale et professionnelle efficace, un travail à domicile utile et rémunérateur.

35. Dans la mesure où les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs en général sont fixés par voie législative, ces salaires et conditions d'emploi devraient s'appliquer aux invalides occupant un emploi protégé.

IX. Dispositions spéciales en faveur des enfants et adolescents invalides

36. Des services d'adaptation et de réadaptation professionnelles destinés aux enfants et adolescents invalides d'âge scolaire devraient être organisés et développés, en étroite coopération entre les autorités chargées de l'enseignement et l'autorité ou les autorités chargées de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles.

37. Les programmes d'enseignement devraient tenir compte des problèmes particuliers aux enfants et adolescents invalides et de la nécessité de leur accorder les mêmes possibilités qu'aux enfants et adolescents valides de recevoir la formation générale et professionnelle la mieux adaptée à leur âge, leurs capacités, leurs aptitudes et leurs préférences.

38. Les services destinés aux enfants et adolescents invalides devraient avoir pour objet essentiel de réduire, dans toute la mesure du possible, les difficultés d'ordre professionnel et psychologique qui résultent de leur invalidité, et de leur offrir toutes possibilités de se préparer à l'emploi le mieux approprié à leurs capacités. L'utilisation de ces moyens devrait

comporter une coopération entre, d'une part, les services médicaux, sociaux et pédagogiques et, d'autre part, les parents ou les personnes qui exercent la tutelle familiale sur les enfants ou adolescents invalides.

39. (1) L'instruction, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le placement des enfants et adolescents invalides devraient être assurés dans le cadre général des services destinés aux enfants et adolescents valides, et devraient s'effectuer, chaque fois qu'il est possible et opportun, aux mêmes conditions que celles dont bénéficient ces derniers et en leur compagnie.

(2) Des dispositions spéciales devraient être prises en faveur des enfants et adolescents invalides qui ne sont pas à même, en raison de leur invalidité, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les enfants et adolescents valides et en leur compagnie, des facilités prévues pour ces derniers.

(3) Ces dispositions devraient comprendre notamment la formation pédagogique spécialisée des éducateurs.

40. Des mesures devraient être prises pour s'assurer que les enfants et les adolescents chez lesquels un examen médical aura révélé des infirmités ou déficiences ou une inaptitude quelconque à l'emploi:

- a. Reçoivent, aussitôt que possible, le traitement médical qui leur est nécessaire pour éliminer ou atténuer l'infirmité ou la déficience dont ils souffrent;
- b. Soient encouragés à fréquenter l'école ou orientés vers des occupations susceptibles de répondre à leurs désirs et à leurs aptitudes, des possibilités de formation étant mises à leur disposition à cet effet;
- c. Bénéficient d'une aide financière, s'il y a lieu, pendant la période de traitement médical, d'instruction et de formation professionnelle.

X. Application des principes de l'adaptation et de la réadaptation professionnelles

41. (1) Les services d'adaptation et de réadaptation professionnelles devraient être adaptés aux exigences et conditions particulières à chaque pays et être développés progressivement, conformément auxdites exigences et conditions, et selon les principes énoncés dans la présente recommandation.

(2) Ce développement progressif devrait avoir pour objectifs principaux:

- a. De démontrer et de développer les qualités professionnelles des invalides;

- b. De leur fournir, dans toute la mesure où les circonstances le permettent, des possibilités d'emploi convenables;
- c. D'éliminer, en matière de formation professionnelle ou d'emploi, toute discrimination qui serait fondée sur l'invalidité.

42. L'application progressive des moyens d'adaptation et de réadaptation professionnelles devrait être favorisée, avec l'aide, s'il y est invité, du Bureau international du Travail:

- a. Par l'octroi, lorsque cela est possible, d'une assistance technique consultative;
- b. Par l'organisation d'un vaste échange international des expériences acquises dans chaque pays;
- c. Par toute autre forme de collaboration internationale propre à faciliter l'institution et l'application de mesures conformes aux exigences et aux conditions des différents pays, y compris la formation du personnel nécessaire.

Recommandation (n° 100) concernant la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés

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 1^{er} juin 1955, en sa trente-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des travailleurs migrants dans les pays et territoires insuffisamment développés, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent cinquante-cinq, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955:

I. Définition et champ d'application

1. La présente recommandation s'applique:
 - a. Aux pays et territoires dans lesquels se poursuit, à partir d'une économie de subsistance, une évolution vers des formes plus avancées de l'économie, fondées sur le salariat et entraînant un développement

sporadique et dispersé de centres industriels et agricoles, et où cette évolution provoque des mouvements migratoires appréciables de travailleurs et parfois des membres de leurs familles;

- b. Aux pays et territoires à travers lesquels passent ces mouvements migratoires de travailleurs aussi bien à l'aller que, le cas échéant, au retour, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation;
- c. Aux pays et territoires de destination de ces mouvements migratoires de travailleurs, lorsque, considérées dans leur ensemble, les mesures déjà prises dans ces pays et territoires accordent aux personnes intéressées, au cours de leurs voyages ou de leur emploi, une protection moindre que celle que prévoit la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation, le terme «travailleur migrant» désigne tout travailleur participant à ces mouvements migratoires, soit qu'il se déplace à l'intérieur des pays et territoires décrits à l'alinéa *a* du paragraphe 1 ci-dessus, soit qu'il en provienne et se déplace dans, ou à travers, les pays et territoires décrits aux alinéas *b* et *c* dudit paragraphe 1. Ce terme s'applique aussi bien au travailleur qui a commencé à remplir un emploi qu'au travailleur en quête d'emploi et au travailleur qui va occuper un emploi convenu, qu'il ait accepté ou non une offre d'emploi ou un contrat de travail. Dans les cas où cela est possible, le terme «travailleur migrant» s'applique aussi à tout travailleur à l'occasion de son voyage de retour temporaire ou définitif, que ce voyage ait lieu en cours ou en fin d'emploi.

3. Aucune disposition de la présente recommandation ne devrait être interprétée comme donnant à une personne quelconque le droit d'entrer ou de rester dans un pays ou territoire, si ce n'est conformément aux lois sur l'immigration ou autres lois de ce pays ou territoire.

4. Les dispositions de cette recommandation sont applicables sans préjudice des dispositions ou des pratiques existant en vertu des lois, des coutumes ou des accords qui assurent aux travailleurs migrants des conditions plus favorables que celles que prévoit la présente recommandation.

5. Toute discrimination appliquée au détriment des travailleurs migrants devrait être supprimée.

II. Protection des travailleurs migrants et des membres de leurs familles au cours de leurs voyages aller et retour et préalablement à la période de leur emploi

6. (1) Des mesures devraient être prises, soit par voie de lois ou règlements locaux ou nationaux, soit par voie d'accord entre gouvernements,

soit par toute autre voie, en vue d'assurer la protection des travailleurs migrants et de leurs familles durant leurs voyages entre leur lieu de départ et le lieu de leur emploi, dans l'intérêt des migrants eux-mêmes aussi bien que dans l'intérêt des pays ou régions d'où ils viennent, où ils se déplacent ou dans lesquels ils se rendent.

(2) Ces mesures devraient comprendre :

- a. La mise à la disposition des travailleurs migrants et de leurs familles, lorsque cela est matériellement possible, de moyens de transport mécanisés, y compris des services publics de transport de voyageurs ;
- b. L'installation à des étapes appropriées, le long du trajet, de camps de repos où le logement, la nourriture, l'eau et les premiers soins médicaux indispensables pourraient être fournis.

7. Toutes dispositions devraient être prises pour permettre aux travailleurs migrants de voyager dans des conditions convenables :

- a. Soit en prévoyant, dans la réglementation relative au recrutement et au contrat de travail, l'obligation pour le recruteur — ou, à son défaut, pour l'employeur — de supporter les frais de voyage des travailleurs recrutés ou engagés et, le cas échéant, de leurs familles ;
- b. Soit, en ce qui concerne les travailleurs qui se déplacent sans avoir encore conclu de contrat ou accepté une offre d'emploi déterminée, en prenant des dispositions en vue de réduire les frais de voyage au minimum.

8. (1) Des mesures devraient être prises pour assurer aux travailleurs migrants un examen médical gratuit à leur départ ou au commencement de l'emploi aussi bien qu'en fin d'emploi.

(2) Dans le cas où le personnel trop restreint des services médicaux de certaines régions ne permettrait absolument pas de faire passer à tous les travailleurs migrants ce double examen, une priorité pour les examens médicaux devrait être accordée aux travailleurs migrants :

- a. Qui viennent de régions où règnent des maladies contagieuses ou endémiques ;
- b. Qui acceptent ou qui ont occupé un emploi comportant des risques physiques particuliers ;
- c. Qui se déplacent conformément à un plan déterminé de recrutement ou d'engagement.

9. (1) Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, l'autorité compétente estime qu'une période d'acclimatation est nécessaire dans l'intérêt de la santé des travailleurs migrants, elle devrait prendre des mesures pour faire bénéficier ces travailleurs, et particulièrement ceux d'entre eux qui sont

recrutés ou liés par contrat, immédiatement avant leur emploi, de ladite période d'acclimatation.

(2) Pour se prononcer sur la nécessité d'une période d'acclimatation, l'autorité compétente devrait prendre en considération le climat, l'altitude et les différentes conditions de vie dans lesquelles le travailleur migrant peut être appelé à travailler. Lorsqu'elle considère qu'une période d'acclimatation est nécessaire, elle devrait en fixer la durée suivant les conditions locales.

(3) Au cours de la période d'acclimatation, l'employeur devrait assurer à ses frais et de façon adéquate l'entretien des travailleurs migrants et des membres de leurs familles autorisés à les accompagner.

10. Des mesures devraient être prises en vue d'assurer aux travailleurs migrants et, le cas échéant, à leurs familles, pendant une période de temps à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, le droit de rapatriement dans les circonstances suivantes:

- a. Lorsque le travailleur migrant a été recruté ou a été envoyé au lieu de l'engagement soit par le recruteur, soit par l'employeur, le rapatriement devrait s'effectuer au lieu où il a été engagé ou d'où il a été déplacé en vue de son engagement, et aux frais du recruteur ou de l'employeur, dans tous les cas où:
 - (i) Le travailleur se trouve frappé d'incapacité, soit par maladie, soit par accident, au cours de son voyage jusqu'au lieu de l'emploi;
 - (ii) Le travailleur est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical;
 - (iii) Le travailleur ne se trouve pas engagé, après avoir été déplacé en vue de son engagement, pour une cause dont il n'est pas responsable;
 - (iv) L'autorité compétente constate que le travailleur a été engagé, ou déplacé en vue de son engagement, par fraude ou par erreur;
- b. Lorsque le travailleur migrant a passé un contrat de travail et a été amené au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute autre personne agissant au nom de celui-ci, son rapatriement et celui des membres de sa famille amenés dans les mêmes conditions devraient s'effectuer au lieu d'engagement ou au lieu d'où il a été déplacé en vue de son engagement, et aux frais de l'employeur, dans tous les cas où:
 - (i) La période de service stipulée au contrat a expiré;
 - (ii) Le contrat est résilié en raison de l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de l'exécuter;
 - (iii) Le contrat est résilié en raison de l'impossibilité dans laquelle se trouve le travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident;

- (iv) Le contrat est résilié par accord des parties;
- (v) Le contrat est résilié sur la requête d'une partie, sauf décision contraire de l'autorité compétente.

11. L'autorité compétente devrait examiner avec bienveillance si, et dans quelles conditions, les travailleurs migrants ou les membres de leurs familles qui n'ont pas été amenés au lieu de l'emploi par l'employeur ou toute autre personne agissant en son nom devraient avoir droit au rapatriement.

12. En cas de décès du travailleur migrant, les membres de sa famille devraient avoir le droit d'être rapatriés au lieu d'engagement du travailleur ou au lieu d'où il a été déplacé en vue de son engagement, aux frais du recruteur ou de l'employeur selon le cas, ce droit devant s'exercer au cours d'une période de temps à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres:

- a. Lorsque les intéressés avaient été autorisés à accompagner le travailleur au lieu de l'emploi:
 - (i) Soit si le décès est survenu au cours du voyage jusqu'au lieu de l'emploi;
 - (ii) Soit si le travailleur décédé avait passé un contrat de travail avec l'employeur;
- b. Dans d'autres cas, dans les circonstances déterminées par l'autorité compétente, en application du paragraphe 11 ci-dessus.

13. (1) Les travailleurs migrants devraient être libres de renoncer à l'exercice de leur droit au rapatriement aux frais de l'employeur, cette renonciation devant intervenir au cours d'une période de temps et sous une forme à déterminer par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, et ne devenant définitive qu'à la fin de cette période.

(2) Les travailleurs migrants devraient aussi être libres de différer l'exercice de leur droit au rapatriement pendant une période de temps à fixer par l'autorité compétente.

14. Dans le cas où des contrats de travail types à conclure entre travailleurs migrants et employeurs sont établis par le gouvernement ou les gouvernements intéressés ou par délégation de ceux-ci, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, y compris des représentants de leurs organisations respectives s'il en existe, devraient, chaque fois que cela est possible, être consultés au sujet des dispositions desdits contrats.

15. (1) Des mesures devraient être prises pour assurer le placement judicieux des travailleurs migrants.

(2) Ces mesures devraient comporter la création, partout où cela semblerait approprié, d'un service public de l'emploi, qui devrait:

- a. Se composer d'un bureau central fonctionnant pour l'ensemble du pays ou territoire et de bureaux locaux, situés dans les régions d'où les travailleurs ont coutume d'émigrer et dans les centres d'emploi, de façon à permettre de réunir des informations concernant les possibilités d'emploi et de diffuser régulièrement lesdites informations dans les régions d'où la main-d'œuvre afflue généralement vers ces centres;
- b. Etablir et maintenir en vigueur des arrangements avec les services de l'emploi d'autres pays ou territoires vers lesquels émigrent généralement les travailleurs d'une région donnée, de façon à réunir des informations sur les possibilités d'emploi qui y prévalent;
- c. Fournir, partout où cela est possible, des moyens d'orientation professionnelle et prendre des mesures de nature à déterminer l'aptitude générale des travailleurs à certains emplois;
- d. Chercher, partout où cela sera possible, à obtenir les avis et la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs pour l'organisation et le fonctionnement de ce service.

III. Mesures destinées à décourager les mouvements migratoires considérés comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires

16. La politique générale devrait être de décourager les migrations de travailleurs, lorsqu'elles sont considérées comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont ils sont originaires, par des mesures destinées à améliorer les conditions d'existence et à élever les niveaux de vie dans les régions d'où partent normalement les migrations.

17. Les mesures à prendre pour assurer l'application de la politique décrite au paragraphe précédent devraient comprendre:

- a. Dans les régions d'émigration, l'adoption de programmes de développement économique et de formation professionnelle permettant une utilisation plus complète de la main-d'œuvre et des ressources naturelles disponibles, et en particulier l'adoption de toutes les mesures susceptibles de créer de nouveaux emplois et de nouvelles sources de revenus pour les travailleurs qui seraient normalement portés à émigrer;
- b. Dans les régions d'immigration, l'utilisation plus rationnelle de la main-d'œuvre et l'accroissement de la productivité par une meilleure organisation du travail, par une meilleure formation des travailleurs, par le développement de la mécanisation ou par d'autres mesures, suivant les besoins justifiés par les circonstances locales;

- c. La limitation du recrutement dans les régions où le départ de travailleurs pourrait avoir des effets néfastes sur l'organisation sociale et économique et sur la santé, le bien-être et le développement de la population intéressée.

18. Les gouvernements des pays ou territoires d'origine et de destination des travailleurs migrants devraient s'efforcer d'assurer une réduction progressive des migrations de travailleurs lorsqu'elles sont considérées comme indésirables pour les travailleurs migrants et les collectivités et pays dont il sont originaires et qu'elles n'ont pas été soumises à un contrôle ou n'ont pas paru contrôlables. Aussi longtemps que les causes économiques de ces migrations non contrôlées persistent, les gouvernements intéressés devraient s'efforcer d'exercer un contrôle approprié, dans la mesure où une telle politique paraît possible et opportune, tant sur les migrations volontaires que sur le recrutement organisé. Cette réduction et ce contrôle pourraient être obtenus par des mesures qui seraient prises sur un plan régional ou local et au moyen d'accords bilatéraux.

19. Aussi longtemps que se poursuivent des migrations n'ayant pas fait l'objet d'une réglementation, les gouvernements intéressés devraient, dans toute la mesure du possible, s'efforcer d'assurer aux travailleurs qui émigrent dans ces conditions la protection prévue par la présente recommandation.

IV. Protection des travailleurs migrants au cours de la période d'emploi

A. Politique générale

20. Tout devrait être tenté pour assurer aux travailleurs migrants des conditions de vie et de travail aussi favorables que celles qui sont assurées par la loi ou la pratique aux autres travailleurs engagés dans les mêmes emplois, et pour leur assurer, comme à ces derniers, les normes de protection définies dans les paragraphes suivants de la présente recommandation.

B. Logement

21. Les mesures à prendre pour assurer le logement des travailleurs migrants devraient comprendre des dispositions destinées à permettre la fourniture auxdits travailleurs, soit à la charge de l'employeur, soit par l'octroi d'une aide financière appropriée, soit par tout autre moyen, d'un logement conforme à des normes approuvées et moyennant un loyer raisonnable par rapport au salaire des diverses catégories de travailleurs.

22. L'autorité compétente devrait être chargée d'assurer des conditions de logement satisfaisantes aux travailleurs migrants. Elle devrait en outre définir les normes minima de logement et exercer un contrôle strict sur l'application de ces normes. L'autorité compétente devrait définir aussi les droits des travailleurs qui peuvent avoir à évacuer leur logement en

quittant leur emploi, et devrait prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect de ces droits.

C. Salaires

23. (1) Des mesures devraient être prises en vue de la fixation des salaires des travailleurs migrants.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a. L'adoption d'une échelle des taux minima de salaires, y compris toutes allocations, établie de telle façon que le taux le plus bas permette à un travailleur migrant, engagé pour un travail ne réclamant aucune qualification, de gagner un salaire répondant en tout cas à ses besoins minima selon les normes en vigueur dans la région, compte tenu des charges familiales normales;
- b. La fixation périodique de taux minima de salaires:
 - (i) Soit par voie de conventions collectives librement négociées entre les organisations représentatives des travailleurs intéressés et les employeurs ou organisations d'employeurs intéressés;
 - (ii) Soit par l'autorité compétente selon le principe exposé à l'alinéa a ci-dessus, lorsqu'il n'existe pas de méthodes adéquates de fixation des taux minima de salaires par voie de conventions collectives.

24. L'autorité compétente devrait, lorsque cette mesure paraît opportune, prendre en considération, pour la fixation des salaires, les résultats disponibles de toute enquête budgétaire effectuée sur la consommation familiale dans la région intéressée, étant entendu que les enquêtes de ce genre devraient être conduites avec la collaboration des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

25. Des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent, et, dans le cas contraire, des représentants des travailleurs et des employeurs intéressés, devraient collaborer, en nombre égal et sur un pied d'égalité, à l'application de méthodes réglementaires de fixation des taux minima de salaires.

26. Les taux minima de salaires en vigueur devraient être communiqués aux employeurs et travailleurs intéressés. Dans le cas où ils ont été fixés conformément à l'alinéa b, (ii), du sous-paragraphe 2 du paragraphe 23, ils devraient être obligatoires pour les uns et les autres et ne pas pouvoir être abaissés par voie d'accord entre eux sans le consentement exprès de l'autorité compétente.

27. Les employeurs devraient être tenus d'établir des registres indiquant pour chaque travailleur les paiements de salaires ainsi que les retenues sur les salaires qui auraient été effectués. Les montants des salaires et des retenues devraient être communiqués aux travailleurs intéressés.

28. Les retenues sur les salaires ne devraient être autorisées que dans les conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

29. Les salaires devraient normalement être payés directement à chaque travailleur, en monnaie ayant cours légal.

30. Les salaires devraient être payés régulièrement et à des intervalles qui permettent de réduire au minimum les risques d'endettement par les salariés, à moins qu'il n'y ait une coutume locale s'y opposant et que l'autorité compétente ne se soit assurée, par une consultation des représentants des travailleurs ou de leurs organisations représentatives, du désir des travailleurs de maintenir cette coutume.

31. Le remplacement partiel ou total des salaires par de l'alcool ou des produits nuisibles à la santé devrait être interdit.

32. Le paiement du salaire dans un débit de boissons ou dans un magasin de vente devrait être interdit, si ce n'est aux travailleurs employés dans ces établissements.

33. Les employeurs devraient être tenus de limiter à une faible partie de la rémunération mensuelle du travailleur les avances faites à celui-ci.

34. Toute avance faite en plus du montant fixé par l'autorité compétente devrait être légalement irrécouvrable par compensation sur des paiements dus aux travailleurs à une date ultérieure, ou de toute autre façon. Aucun intérêt ne devrait être perçu sur les avances.

35. Tout travailleur auquel les taux minima sont applicables et qui, depuis leur entrée en vigueur, a reçu des salaires inférieurs à ces taux, devrait avoir le droit de recouvrer, par voie judiciaire ou par d'autres voies autorisées par la loi, le montant de la somme qui lui reste due, dans le délai qui pourra être fixé par la législation.

36. Lorsque la nourriture, le logement, les vêtements et d'autres fournitures et services essentiels constituent un élément de la rémunération, l'autorité compétente devrait prendre, avec la collaboration des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, toutes mesures possibles pour faire en sorte qu'ils soient adéquats, que leur valeur en espèces soit exactement calculée et que le salaire en nature ne dépasse en valeur une certaine proportion, à fixer par l'autorité compétente, du salaire de base calculé en espèces.

D. Accès sans discrimination aux emplois qualifiés

37. Le principe qui consiste à accorder des chances égales à toutes les parties de la population, y compris les travailleurs migrants, devrait être accepté.

38. Sous réserve de l'application des lois nationales d'immigration et des lois particulières à l'emploi des étrangers dans les fonctions publiques, toutes les barrières qui empêcheraient ou limiteraient, en raison de l'origine nationale, de la race, de la couleur, de la croyance, de l'appartenance à un groupement traditionnel ou de l'affiliation syndicale, l'accès d'une partie de la population, y compris les travailleurs migrants, à certains types de travaux ou d'emplois, devraient être considérées comme contraires à l'ordre public et le principe de leur abolition devrait être accepté.

39. Des mesures immédiates devraient être prises pour assurer de façon pratique l'application des principes énoncés aux paragraphes 37 et 38 de la présente recommandation et pour favoriser une participation croissante des catégories de travailleurs les moins favorisés à l'accomplissement de travaux qualifiés.

40. Ces mesures devraient comprendre notamment:

- a. L'adoption, dans tous les pays et territoires, de dispositions permettant à tous les travailleurs d'accéder, sur un pied d'égalité, à la formation technique et professionnelle, et l'octroi, à tous les travailleurs, de possibilités égales d'accès aux emplois prévus dans les entreprises industrielles nouvellement créées;
- b. La création, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes se sont déjà établies à demeure, de facilités permettant aux travailleurs appartenant à la classe la moins favorisée d'accéder à des emplois semi-qualifiés et qualifiés;
- c. L'octroi à tous les travailleurs qualifiés, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes ne se sont pas établies à demeure, de possibilités égales d'accès à tous les travaux exigeant une qualification.

E. Activités syndicales

41. Il conviendrait de reconnaître aux travailleurs migrants le droit d'association et le droit de se livrer librement à toutes les activités syndicales non contraires aux lois dans les centres où ils travaillent; et toutes mesures possibles devraient être prises pour assurer aux organisations syndicales représentant les travailleurs intéressés le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

F. Approvisionnement en biens de consommation

42. (1) Des mesures devraient être prises pour que les travailleurs migrants et leurs familles puissent se procurer des biens de consommation,

et notamment des denrées alimentaires et des produits de première nécessité, à des prix raisonnables et en quantités suffisantes.

(2) Des terrains de culture devraient, si possible, être mis à la disposition des travailleurs migrants, soit par l'employeur, soit par l'autorité compétente.

43. Dans les cas où la création d'organisations coopératives se révèle utile, des mesures devraient être prises pour assurer leur développement; ces mesures devraient comprendre:

- a. La création, si possible, d'élevages, de viviers et de jardins maraîchers organisés sur une base coopérative;
- b. La création de magasins de détail gérés par des coopératives de travailleurs;
- c. Une aide gouvernementale pour former les membres des coopératives, contrôler leur administration et orienter leurs activités.

44. (1) Dans les cas où des magasins seraient attachés aux entreprises, seuls des paiements au comptant devraient y être acceptés.

(2) Si les circonstances locales ne permettent pas encore l'application de la disposition mentionnée ci-dessus, les ouvertures de crédit aux travailleurs migrants devraient être limitées à une proportion du salaire à fixer par l'autorité compétente et faites pour une durée déterminée aussi brève que possible. La compensation en travail et la perception d'un intérêt sur le montant du crédit ouvert devraient être interdites.

(3) Aucune contrainte ne devrait être exercée sur les travailleurs migrants pour qu'ils fassent usage de ces magasins.

(4) Lorsqu'il n'est pas possible d'accéder à d'autres magasins, l'autorité compétente devrait prendre des mesures appropriées tendant à obtenir que les marchandises soient vendues à des prix justes et raisonnables et que les magasins établis par l'employeur soient exploités non dans le but d'en retirer un bénéfice, mais dans l'intérêt des travailleurs intéressés.

G. Sécurité sociale. Sécurité et hygiène du travail

45. Les dispositions à prendre en faveur des travailleurs migrants devraient en tout cas comprendre en premier lieu des mesures appropriées, sans discrimination fondée sur la nationalité, la race ou la religion, relatives à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, aux soins médicaux pour les travailleurs et leurs familles et à l'hygiène du travail.

46. Ces mesures devraient comprendre:

- a. Une surveillance médicale selon les possibilités locales au moyen de visites périodiques en cours d'emploi et en cas de maladie;

- b. Les premiers soins, le traitement médical gratuit et les facilités d'hospitalisation, conformément à des normes à prescrire par l'autorité compétente;
- c. Des méthodes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- d. Une assistance appropriée en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- e. La protection de la santé des travailleurs migrants et la prévention des accidents sur les lieux de travail;
- f. L'adoption de dispositions pour notifier les accidents du travail et en rechercher les causes;
- g. L'obligation faite aux employeurs d'attirer, par des affiches, des causeries au personnel ou tout autre moyen, l'attention des travailleurs migrants sur toute particularité dangereuse ou malsaine de leur travail;
- h. Une formation ou une instruction spéciale ou supplémentaire à donner aux travailleurs migrants au sujet de la prévention des accidents et des risques susceptibles de compromettre la santé des travailleurs sur les lieux de travail, lorsque, par suite de l'ignorance des procédés où se trouvent ces travailleurs, de difficultés de langage ou d'autres raisons, la formation ou l'instruction normalement donnée aux autres travailleurs employés dans le pays ou le territoire s'avère inappropriée;
- i. Des dispositions en vue de la collaboration entre employeurs et travailleurs permettant de promouvoir des mesures de sécurité;
- j. Des mesures particulières de protection sanitaire et sociale en faveur de la femme et des enfants du travailleur migrant vivant avec lui.

47. Dans les cas où les travailleurs migrants ne sont pas en mesure de bénéficier du même traitement que les autres travailleurs en ce qui concerne la protection contre les risques d'invalidité, de vieillesse et de décès, et pour autant que de telles mesures paraissent possibles et opportunes, des mesures devraient être prises pour l'institution, en collaboration avec les travailleurs, de sociétés de secours mutuel et de caisses de prévoyance dans les entreprises, de façon à pourvoir aux besoins des travailleurs migrants en cas d'invalidité, de vieillesse et de décès, ces mesures devant être considérées comme ouvrant la voie à une organisation plus générale sur le plan local, régional ou territorial.

H. Rapports entre les travailleurs migrants et leurs régions d'origine

48. Des mesures devraient être prises pour que les travailleurs migrants puissent maintenir un contact avec leurs familles et leurs régions d'origine; ces mesures devraient comprendre:

- a. L'octroi des facilités nécessaires pour permettre l'envoi volontaire de fonds aux membres de la famille du travailleur migrant demeurés dans

sa région d'origine ou ailleurs et pour assurer, avec l'accord du travailleur, la constitution d'un pécule destiné à lui être versé en fin de contrat ou au moment où il rentrera dans ses foyers ou en toute autre circonstance déterminée en accord avec lui;

- b. Des dispositions facilitant l'échange de correspondance entre les travailleurs migrants, leurs familles et leurs régions d'origine;
- c. Des facilités pour permettre au travailleur migrant de remplir, à l'égard de sa collectivité d'origine, les obligations coutumières auxquelles il désirerait se conformer.

I. Bien-être matériel, intellectuel et moral des travailleurs migrants

49. Des mesures devraient être prises pour assurer le bien-être matériel, intellectuel et moral des travailleurs migrants, et notamment:

- a. Des dispositions visant à encourager les formes de l'épargne résultant d'un acte spontané du travailleur;
- b. Des dispositions visant à protéger le travailleur contre l'usure, en particulier par des mesures tendant à réduire les taux d'intérêt sur les prêts, par le contrôle des opérations des bailleurs de fonds et par l'encouragement de systèmes de prêts à des fins appropriées au moyen d'organisations coopératives de crédit ou au moyen d'institutions placées sous le contrôle de l'autorité compétente;
- c. L'affectation aux régions d'immigration, dans tous les cas où cela est possible, d'agents chargés du bien-être des travailleurs migrants, au courant des dialectes et des coutumes de ceux-ci, et ayant pour mission de faciliter l'adaptation des travailleurs et de leurs familles à leur nouveau mode de vie;
- d. Des dispositions assurant aux enfants des travailleurs migrants des facilités d'instruction;
- e. Des facilités données aux travailleurs migrants pour leur permettre de satisfaire leurs aspirations intellectuelles et religieuses.

V. Stabilisation des travailleurs migrants

50. A l'exception des cas où l'établissement permanent des travailleurs migrants est manifestement contraire à l'intérêt desdits travailleurs et de leurs familles ou de l'économie des pays ou territoires intéressés, la politique générale devrait être de rechercher la stabilisation des travailleurs et de leurs familles, dans les centres d'emploi ou à proximité de ceux-ci, par toutes mesures appropriées et, notamment, par celles qui sont indiquées dans la partie IV de la présente recommandation, ainsi qu'aux paragraphes 51, 52 et 53 ci-dessous.

51. Comme le prévoit le paragraphe 3 de la présente recommandation, aucune disposition de celle-ci ne devrait être interprétée comme donnant à une personne quelconque le droit d'entrer ou de rester dans un pays ou territoire, si ce n'est conformément aux lois sur l'immigration ou autres lois de ce pays ou territoire. Toutefois, lorsque cette pratique n'est pas opposée à la politique du pays intéressé, l'autorité compétente devrait envisager la possibilité d'accorder aux travailleurs migrants qui résident depuis une période de cinq ans au minimum dans le pays où ils ont émigré toutes facilités pour acquérir la nationalité du pays d'immigration.

52. (1) Dans le cas où l'établissement durable de travailleurs sur le lieu de l'emploi ou à proximité de celui-ci se révèle possible, des mesures devraient être prises pour favoriser leur installation permanente.

(2) Ces mesures devraient comprendre:

- a. L'encouragement donné au recrutement des travailleurs migrants accompagnés de leurs familles;
- b. L'octroi, dans les cas où cette mesure paraît possible et opportune, de facilités permettant l'établissement, au lieu de l'emploi ou à proximité de celui-ci, d'organisations collectives appropriées;
- c. La mise à la disposition des travailleurs de logements conformes à des normes approuvées, et à des prix appropriés, de façon à encourager l'installation permanente des familles;
- d. La mise à la disposition des travailleurs migrants, lorsque cette mesure paraît possible et opportune, d'une superficie de terres suffisante pour la production de denrées alimentaires;
- e. La création, en l'absence d'une assistance mieux appropriée et lorsque cette mesure paraît possible et opportune, de villages ou agglomérations de travailleurs migrants retraités, en des lieux où ils puissent contribuer à assurer leur propre subsistance.

VI. Application de la recommandation

53. L'autorité compétente devrait prendre des dispositions pour assurer le contrôle, par les services administratifs appropriés, avec la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs là où elles existent les unes et les autres, de l'application des mesures concernant la protection des travailleurs migrants énoncées dans la présente recommandation.

54. En particulier, dans les cas où les travailleurs migrants ne sont pas familiarisés avec les conditions d'emploi, la langue, les coutumes et la monnaie en usage dans la région de l'emploi, les services administratifs appropriés devraient veiller à ce que les formalités relatives à la conclusion des contrats de travail soient observées de telle manière qu'il soit certain que

chaque travailleur ait bien compris les conditions de son emploi, les clauses de son contrat et les détails relatifs au taux et au paiement du salaire, et qu'il ait librement accepté, et en toute connaissance de cause, ces diverses conditions.

55. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail devrait faire rapport au Bureau international du Travail à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique dans les pays et territoires pour lesquels il est l'autorité responsable des questions faisant l'objet de la présente recommandation. Ces rapports devraient préciser dans quelle mesure il a été donné suite ou il est envisagé de donner suite à toutes dispositions de la recommandation, en indiquant les modifications de ces dispositions qui ont semblé ou pourraient sembler nécessaires pour en permettre l'adoption ou l'application.

56. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail de qui relève un territoire non métropolitain devrait prendre toutes mesures utiles rentrant dans sa compétence pour assurer l'application effective dans ce territoire des normes minima énoncées dans la présente recommandation, et notamment soumettre celle-ci à l'autorité ou aux autorités ayant compétence pour rendre effectives, dans ce territoire, lesdites normes minima.

39^e SESSION
DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

(Genève, 6-28 juin 1956)

**Recommandation (n° 101) concernant la formation professionnelle
dans l'agriculture**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1956, en sa trente-neuvième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la formation professionnelle dans l'agriculture, question qui constitue le quatrième point de l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,¹

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la formation professionnelle (agriculture), 1956:

Considérant que la Conférence internationale du Travail a adopté, à sa troisième session, la recommandation sur l'enseignement technique (agriculture), 1921, demandant à chaque Membre de s'efforcer de développer l'enseignement professionnel agricole et de mettre en particulier les salariés agricoles en mesure de bénéficier de cet enseignement dans les mêmes conditions que toutes autres personnes employées dans l'agriculture,

Considérant que la Conférence internationale du Travail a examiné de façon détaillée la question de la formation professionnelle en général, et qu'elle a en particulier adopté la recommandation sur la formation professionnelle, 1939, et la recommandation sur la formation professionnelle (adultes), 1950,

Considérant que la Commission permanente agricole de l'Organisation internationale du Travail a étudié les aspects particuliers de la formation professionnelle dans l'agriculture et a formulé des propositions à cet égard,

Considérant que les Membres devraient établir ou développer des systèmes appropriés de formation professionnelle dans l'agriculture,

La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions ci-après aussitôt que les conditions nationales le permettront, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour les mettre en application.

I. Principes et objectifs de la formation

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

2. (1) Les buts de la formation professionnelle dans l'agriculture devraient être nettement définis dans chaque pays, de manière à faire ressortir, notamment, la nécessité:

- a. D'inculquer aux hommes et aux femmes appartenant aux diverses catégories de la population agricole (manœuvres, travailleurs spécialisés) travailleurs qualifiés, gérants d'exploitation, exploitants et ménagères) les qualifications et les connaissances nécessaires pour l'exercice de leur profession, de leur donner le sentiment de l'importance sociale du travail qu'ils effectuent et d'affirmer la valeur de la profession agricole aux yeux du public en général;
- b. D'utiliser plus efficacement la terre et les autres ressources naturelles, la main-d'œuvre et le capital dans l'agriculture;
- c. D'assurer la conservation des sols et des autres ressources naturelles essentielles à l'agriculture;
- d. D'augmenter l'efficacité du travail, la production et les rendements dans l'agriculture et d'améliorer la qualité, la présentation et, s'il y a lieu, la transformation dans l'exploitation des produits agricoles en vue d'en faciliter l'écoulement et, en particulier, de relever le niveau de l'alimentation;
- e. De relever les revenus et le niveau de vie, d'accroître les possibilités d'emploi et de promotion et d'améliorer les conditions de travail dans l'agriculture, afin de contribuer à remédier au déséquilibre existant à cet égard entre l'agriculture et les autres professions;
- f. De développer la mécanisation dans la mesure où celle-ci est opportune, de promouvoir la sécurité dans le travail agricole et de rendre les travaux agricoles moins pénibles, surtout pour les femmes et les enfants;
- g. De réaliser, en matière d'emploi, un équilibre judicieux entre l'agriculture et les autres branches d'activité économique;

- h. D'assurer à la jeunesse rurale une orientation professionnelle appropriée;
- i. D'orienter, dans la mesure où cela est indiqué, les jeunes gens en nombre suffisant vers les différentes branches de l'agriculture;
- j. De résoudre les problèmes que posent le chômage saisonnier et le sous-emploi dans l'agriculture;
- k. De combler l'écart entre le progrès technique dans le domaine de la production agricole et sa mise en pratique;
- l. D'une manière générale, d'améliorer les conditions de la vie rurale et de faire en sorte que le travail agricole devienne une source de satisfaction plus grande.

(2) A ces fins, la formation devrait viser à inculquer aux élèves des techniques et des méthodes de travail appropriées, à développer leur capacité de jugement et, lorsqu'il y a lieu, à leur apprendre à organiser les opérations agricoles, et à leur enseigner les principes et les méthodes de gestion des exploitations agricoles; la formation devrait être adaptée progressivement à la capacité de la population agricole d'assimiler l'instruction, notamment selon son niveau de développement économique et social; elle devrait être conçue de façon qu'en fin de compte, la population rurale puisse, dans toute la mesure du possible, recevoir une instruction et une formation qui soient équivalentes, en substance sinon dans le détail, à celles dont bénéficie la population urbaine.

II. Champ d'application de la formation

3. (1) Le programme de formation professionnelle dans l'agriculture devrait s'étendre à toute la population agricole sans distinction de race, de religion, de nationalité ou de sexe, quel que soit le lien juridique avec la terre, par exemple aux exploitants et aux travailleurs agricoles ainsi qu'aux personnes qui se destinent à ces métiers, y compris les travailleurs saisonniers, la main-d'œuvre féminine et les travailleurs occupés à des travaux étroitement liés à l'agriculture.

(2) Au besoin, ce programme pourrait être limité, au stade initial et dans les pays insuffisamment développés, aux personnes qui peuvent être le plus efficacement atteintes et instruites par le personnel disponible, ainsi qu'aux régions et catégories de personnes pour lesquelles le besoin de formation se fait le plus sentir et pour lesquelles cette formation pourrait produire le plus d'effet.

(3) Dans les régions insuffisamment développées où il y a pénurie de moyens de formation, l'une des premières mesures à prendre devrait être la création d'un corps de professeurs et d'instructeurs qualifiés, animés d'un esprit de compréhension et de sympathie à l'égard du milieu agricole,

et qui, dans la mesure du possible, aient eux-mêmes une expérience personnelle de la vie et du travail agricoles.

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

4. (1) Dans les pays insuffisamment développés, la priorité devrait être accordée aux programmes visant à apprendre aux populations à lire et à écrire. La formation professionnelle devrait, en général, être précédée ou accompagnée d'une instruction générale comprenant l'étude des matières élémentaires selon des normes admises dans les pays intéressés. Lorsque la formation professionnelle est donnée à l'école, elle devrait non seulement être précédée, mais encore accompagnée d'une instruction générale.

(2) Dans toute la mesure du possible, les programmes de formation professionnelle dans l'agriculture devraient comprendre un enseignement théorique aussi bien que l'enseignement de questions connexes de caractère général, telles que les questions sociales rurales.

5. Le programme de formation devrait être établi compte tenu en particulier:

- a. Des personnes à instruire et du degré de qualification professionnelle que cette instruction devrait permettre d'atteindre;
- b. De la structure agraire, du degré de développement atteint dans l'agriculture et du type de la production agricole;
- c. Des tendances du marché de l'emploi rural et de la mobilité de la main-d'œuvre, ainsi que de la mesure dans laquelle cette mobilité est nécessaire;
- d. De la vie sociale, des coutumes, traditions et aspirations des collectivités agricoles;
- e. De l'orientation générale de la politique nationale.

6. (1) Lorsque cela est possible et opportun, la formation professionnelle donnée à la population agricole devrait comprendre un enseignement complémentaire portant, notamment, sur la fabrication et la réparation des outils agricoles, l'entretien et la réparation simple des machines agricoles, la transformation des produits agricoles ainsi que la construction et l'entretien des bâtiments ruraux.

(2) Dans les régions de sous-emploi effectif ou éventuel, il y aurait lieu, lorsque cela est possible et opportun, d'envisager l'organisation de cours sur des métiers ruraux ou autres, afin d'assurer aux personnes des deux sexes des possibilités d'emploi complémentaire ou différent.

III. Méthodes de formation

Formation préprofessionnelle

7. Les mesures appropriées devraient être prises en vue d'atteindre un niveau égal d'instruction dans les régions rurales et urbaines, et de donner à cette instruction une base commune. Les méthodes d'enseignement et, le cas échéant, les programmes d'études des écoles primaires rurales devraient tenir compte des besoins des régions rurales et du milieu dans lequel vivent les enfants de ces régions.

8. Afin de donner une instruction générale fondée sur des bases solides et étendue, de mieux faire comprendre la nature et de développer l'habileté manuelle et le don d'observation, l'enseignement théorique donné dans les écoles primaires devrait être complété, lorsque c'est possible, par un enseignement pratique faisant partie du programme scolaire et comportant des travaux dans les jardins scolaires et des cours sur les métiers à domicile. Cet enseignement pratique ne devrait pas gêner les cours et les programmes de l'enseignement général.

9. Dans les collectivités rurales situées dans des régions insuffisamment développées, l'éducation de base devrait être utilisée comme moyen d'inculquer, dans le cadre d'un programme coordonné, des connaissances sur des techniques plus perfectionnées relatives à l'agriculture et sur des sujets tels que les industries rurales, la salubrité, l'hygiène et l'alimentation, la puériculture, la conservation des denrées alimentaires, le logement, l'organisation du village et les moyens de communication. Un soin particulier devrait être apporté à la bonne formation des secteurs défavorisés de la population agricole et en particulier celle des tribus, dans les pays insuffisamment développés, qui pratiquent des méthodes agricoles primitives et qui ont un niveau de vie très bas.

Enseignement agricole dans les écoles secondaires

10. (1) Lorsque cela est opportun et qu'un enseignement de caractère essentiellement professionnel n'est pas prévu dans les écoles secondaires, l'enseignement agricole donné devrait avoir un caractère général. Dans les régions rurales, cet enseignement devrait être adapté aux conditions nationales et locales. Lorsqu'il n'est dispensé aucun enseignement agricole, il y aurait lieu de prévoir l'introduction progressive de cet enseignement dans le programme d'études des écoles secondaires rurales. Cet enseignement ne devrait pas gêner les cours et les programmes de l'enseignement général.

(2) Dans la mesure du possible, cet enseignement devrait être complété par des travaux pratiques exécutés sur le domaine de l'école, dans des exploitations expérimentales ou dans d'autres exploitations, étant entendu que ces travaux se limiteraient aux besoins de l'enseignement.

Écoles techniques d'agriculture

11. Il y aurait lieu de prévoir des écoles techniques d'agriculture dispensant un enseignement d'une durée suffisante, portant sur les travaux agricoles, la production et l'écoulement des produits agricoles, les méthodes d'exploitation et de gestion ainsi que sur d'autres sujets appropriés.

12. Aux stades de développement les plus avancés du programme de formation professionnelle, il y aurait lieu de prévoir:

- a. Des écoles ou des sections spéciales d'écoles ouvertes aux personnes des deux sexes et dont l'enseignement porterait sur certaines branches de l'agriculture;
- b. Des écoles ou des sections spéciales d'écoles ouvertes aux personnes des deux sexes et destinées à former des catégories spéciales de travailleurs agricoles ou à enseigner certaines connaissances spéciales nécessaires dans l'agriculture;
- c. Des écoles ou des sections spéciales d'écoles assurant un enseignement ménager agricole.

13. Lorsque cela est possible et opportun, les écoles techniques d'agriculture devraient disposer d'un domaine, afin d'adapter l'enseignement au travail agricole et de donner aux élèves la formation pratique nécessaire; mais en cas d'impossibilité ou lorsqu'il se révèle opportun de compléter cette formation, des dispositions devraient être prises afin que l'enseignement pratique nécessaire puisse être donné dans des exploitations agricoles appropriées ou dans des stations d'essai, étant entendu que l'enseignement pratique se limiterait aux besoins de l'instruction des élèves.

14. Lors de la création d'écoles techniques d'agriculture, il y aurait lieu de prendre en considération:

- a. Surtout dans les pays où il existe de grandes exploitations agricoles et où la densité de la population est faible, les avantages que peut procurer la possibilité de recevoir dans ces écoles des élèves internes ou des demi-pensionnaires;
- b. Dans les collectivités où le niveau d'instruction est suffisamment élevé, l'organisation de cours par correspondance et l'utilisation de la radio pour les agriculteurs des régions isolées avec, dans la mesure du possible, des cours complémentaires dans des écoles disposant d'un internat;
- c. L'utilisation des moyens audio-visuels.

Course de brève durée

15. (1) Les cours accélérés, les cours saisonniers, les cours du soir et les cours itinérants, devraient être considérés comme particulièrement utiles:

- a. Pour encourager les fils et les filles de petits exploitants et de travailleurs agricoles qui sont employés dans des exploitations agricoles à perfectionner leur qualification professionnelle et leurs connaissances générales;
- b. Pour enseigner aux spécialistes ou aux exploitants et aux travailleurs agricoles les techniques perfectionnées ou celles qui ont été récemment découvertes;
- c. Pour enseigner à certaines catégories de travailleurs des méthodes et des connaissances spécialisées portant par exemple sur des cultures particulières, les soins et l'alimentation du bétail, l'entretien et l'utilisation d'outils ou de machines, l'entretien général de l'exploitation et la lutte contre les maladies et les animaux nuisibles à l'agriculture.

(2) Ces cours devraient être organisés à des époques adaptées aux nécessités locales et ne devraient pas remplacer les cours de plus longue durée lorsque l'organisation de ceux-ci se révèle possible et opportune.

Formation dans l'exploitation

16. (1) Lorsque cela est nécessaire et opportun, les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement, devraient organiser le placement des élèves dans les exploitations choisies, en vue notamment de compléter la formation des futurs exploitants agricoles, surtout dans les régions où le niveau de la technique agricole est relativement élevé. Cette formation devrait, en règle générale, être précédée d'une instruction générale appropriée et être organisée compte tenu du type d'exploitation agricole caractéristique d'une région: village, grand domaine ou plantation, exploitation coopérative, colonie agricole, petite ou moyenne exploitation.

(2) L'exploitation agricole dans laquelle cette formation est donnée devrait être représentative et choisie avec soin, compte tenu, le cas échéant, de la possibilité d'utiliser à cette fin une autre exploitation que celle où demeure l'intéressé. La formation dans l'exploitation agricole devrait, dans la mesure du possible, être complétée par un enseignement théorique.

Services de vulgarisation

17. (1) Des services de vulgarisation devraient être créés et développés dans la mesure où le degré du développement de chaque pays le permet, afin de faire bénéficier pratiquement les agriculteurs des résultats des recherches scientifiques et de soumettre pour solution leurs problèmes techniques aux services intéressés.

(2) Les agriculteurs et les organisations agricoles, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient être encouragés à réaliser eux-mêmes des programmes de vulgarisation et ils devraient, dans

tous les cas, être associés à la mise en œuvre des programmes officiels et d'activités éducatives analogues.

18. Considérant que, dans les pays insuffisamment développés, il est opportun d'établir des programmes de formation professionnelle simples et pratiques, susceptibles d'être complétés et de s'étendre à des régions plus vastes, le rôle particulièrement important que la vulgarisation pourrait jouer dans l'élargissement de ces programmes et dans la réalisation des plans de développement agricole devrait être pleinement reconnu.

19. Les services de vulgarisation devraient, le cas échéant, contribuer, avec les autres organismes intéressés, à l'introduction de programmes pour la jeunesse, à l'organisation de clubs agricoles pour adolescents et à l'aménagement du foyer et des collectivités.

Apprentissage

20. (1) Lorsque l'agriculture est organisée de manière satisfaisante et que les méthodes pratiquées le justifient, la possibilité d'instituer des programmes d'apprentissage devrait être examinée.

(2) Ces programmes devraient être établis compte tenu des besoins des branches particulières de l'agriculture, des régions et des diverses catégories de travailleurs; l'apprentissage devrait se faire dans des centres pouvant recevoir des internes ou dans des exploitations agricoles dont les instructeurs ou les exploitants aient été reconnus comme possédant les qualifications et les aptitudes voulues.

(3) L'autorité ou les autorités compétentes devraient approuver les dispositions prises en ce qui concerne l'enseignement donné dans la branche d'agriculture à laquelle l'apprenti se destine; la limitation des tâches assignées à l'apprenti aux travaux qui sont utiles pour sa formation, la fourniture du matériel nécessaire et toute obligation imposée à l'apprenti de suivre les cours d'écoles de formation donnant une instruction générale et un enseignement technique.

(4) Les mesures mentionnées aux alinéas précédents devraient être prises par voie de législation, par décision des organismes publics chargés du contrôle de l'apprentissage, par voie de conventions collectives, par une combinaison de ces diverses méthodes, ou, à défaut, par d'autres méthodes appropriées.

21. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, là où elles existent, devraient être associées étroitement, sur un pied de complète égalité, à l'élaboration, à l'application pratique et au contrôle du programme d'apprentissage.

22. (1) Les candidats suffisamment qualifiés qui ont manifesté le désir d'embrasser une carrière agricole et qui ont ou auront terminé leur période de scolarité obligatoire, devraient avoir accès à l'apprentissage.

(2) L'admission à l'apprentissage et les programmes d'apprentissage devraient être contrôlés par celui des organismes chargés, par voie législative ou autre, des questions de travail, d'agriculture ou d'éducation qui sera jugé le mieux approprié à la lumière des conditions prévalant dans chaque pays.

(3) Pour déterminer le nombre de jeunes gens à placer en vue de leur formation, on devrait tenir compte du nombre de travailleurs adultes expérimentés occupés dans l'exploitation dont il s'agit, à la fois dans l'intérêt de ces jeunes gens et des travailleurs adultes.

(4) Son apprentissage terminé et reconnu satisfaisant, l'apprenti devrait être considéré comme un travailleur qualifié et recevoir à cet effet une attestation de l'organisme compétent.

23. (1) Les conditions d'emploi des apprentis, qu'elles soient établies par contrat entre les deux parties, par convention collective, par voie législative ou par toute autre voie, devraient stipuler clairement les obligations respectives du maître et de l'apprenti, la durée de l'apprentissage, le degré des connaissances et de la qualification que l'apprenti doit acquérir pour effectuer des travaux agricoles selon des normes satisfaisantes ainsi que toute obligation imposée à l'apprenti de fréquenter des écoles de formation professionnelle donnant une instruction générale et un enseignement technique. Ces stipulations devraient également prévoir que les travaux exigés de l'apprenti seront limités à ceux qui sont nécessaires pour sa formation et que tout conflit éventuel sera soumis à l'organisme compétent pour règlement.

(2) Les taux minima de rémunération, les augmentations de salaires, la durée du travail, les congés, la nourriture et le logement, ainsi que les questions relatives à l'assurance, aux prestations de maladie et à la réparation des accidents du travail, devraient être réglés, en ce qui concerne les apprentis, par voie législative, par voie de règlement administratif, de sentence arbitrale ou de convention collective ou encore par des décisions émanant d'organismes spéciaux chargés de ces fonctions.

(3) Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, là où elles existent, devraient être associées, sur un pied d'égalité, à l'élaboration, à l'application et au contrôle des conditions d'emploi des apprentis.

24. (1) Dans les formes les moins développées de l'apprentissage, il y aurait lieu d'apprécier les progrès réalisés, avec indication du travail accompli, de la durée de l'apprentissage et du degré de qualification atteint par l'apprenti, d'une manière générale comme aussi dans l'exécution de certains types de travaux; cette appréciation devrait être complétée, le cas échéant, par des épreuves pratiques.

(2) Dans les formes plus développées de l'apprentissage ou lorsque le programme est plus avancé, l'organisme compétent devrait s'assurer que

l'apprenti a terminé son apprentissage d'une manière satisfaisante. A cet effet, il y aurait lieu d'envisager une série d'épreuves pratiques et théoriques portant sur l'agriculture en général et sur la branche particulière de l'agriculture à laquelle l'apprenti se destine.

Formation du personnel enseignant et des cadres ruraux

25. (1) Dans tout programme de formation professionnelle dans l'agriculture, la priorité devrait être donnée à la formation des membres du personnel enseignant et du personnel des services chargés des questions ayant trait à l'agriculture et aux occupations subsidiaires; les uns et les autres devraient, si possible, avoir une expérience personnelle de la vie et du travail agricoles.

(2) Cette formation devrait être accélérée, en cas de besoin, par des mesures telles que:

- a. La création d'établissements de formation de types appropriés;
- b. La création de centres d'aménagement rural et de centres de démonstration et de formation;
- c. L'organisation de cours spéciaux de brève durée pour les diplômés des écoles supérieures d'agriculture; ces cours devraient, lorsque cela est nécessaire, porter sur les problèmes d'enseignement et d'administration ainsi que sur les matières techniques, afin de mieux préparer ceux qui les suivent à assurer un enseignement professionnel adapté aux besoins de l'agriculture et tenant compte des techniques modernes.

26. Dans les écoles supérieures, les professeurs d'agriculture et les autres personnes chargées d'enseigner devraient:

- a. Avoir de préférence une formation universitaire ou équivalente;
- b. Etre aidés et encouragés à tenir leurs connaissances à jour par le moyen de cours de rappel ou d'études faites pendant des congés spéciaux.

Matériel d'enseignement

27. Le matériel d'enseignement utilisé pour les programmes de formation professionnelle devrait être conçu d'après les travaux des établissements de recherches et toutes autres données scientifiques; une documentation appropriée devrait être mise à la disposition du corps enseignant et des élèves de manière continue, systématique et coordonnée.

28. (1) L'enseignement des sujets agricoles devant tenir tout particulièrement compte des conditions et des problèmes régionaux et locaux, le matériel d'enseignement choisi devrait être en rapport avec les structures économiques des régions dans lesquelles les élèves seront appelés à travailler.

(2) Lorsque ce matériel provient d'autres pays ou d'autres régions, il devrait être adapté au mieux aux besoins locaux.

29. Surtout pendant les premières phases de la formation professionnelle, il y aurait lieu, lorsqu'il existe un groupe de pays ayant des caractéristiques et des problèmes communs, d'envisager la possibilité d'établir, à l'intention de ces pays et par le moyen de consultations directes entre eux, un matériel d'enseignement normalisé. Dans tous les cas, le libre échange de matériel d'enseignement devrait être encouragé.

30. Les moyens audio-visuels, sans remplacer les autres moyens et méthodes d'enseignement, devraient avoir, surtout dans les collectivités où l'analphabétisme est largement répandu, une place importante dans les programmes de formation professionnelle. Les avantages particuliers de l'utilisation de projections devraient être pris en considération.

IV. Organisations agricoles et autres organisations intéressées

31. Les organisations d'exploitants et de travailleurs agricoles (y compris les syndicats), les organisations féminines agricoles et celles de la jeunesse rurale ainsi que les autres institutions intéressées, telles que les coopératives, devraient jouer un rôle important à tous les stades de la formation professionnelle dans l'agriculture. Elles devraient être encouragées, de toutes les manières possibles, à s'intéresser activement au perfectionnement de cette formation.

V. Action sur le plan national

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

(2) Il y aurait lieu de favoriser une certaine coordination entre les programmes d'enseignement privé et d'enseignement public de telle façon:

- a. Que les élèves puissent progresser sans heurt d'un degré à l'autre;
- b. Qu'il soit tenu compte, dans le programme d'ensemble, des besoins de différentes régions ou de branches particulières de la profession, sous réserve du maintien d'une uniformité appropriée dans les programmes;
- c. Que les institutions de recherches agricoles, les services de vulgarisation et toutes institutions de formation agricole, travaillent en étroite collaboration.

33. (1) Les organismes compétents devraient établir progressivement des normes de caractère général qui pourraient au besoin différer d'une région à l'autre et qui porteraient sur des questions telles que: les conditions d'admission à la formation professionnelle dans les différentes branches de l'agriculture; la durée de la formation et des cours; le matériel et les manuels d'enseignement; les qualifications du personnel enseignant, ainsi que sa rémunération et ses conditions de travail; l'importance numérique des classes; les programmes d'études; les épreuves d'examens; les conditions dans lesquelles la formation peut être considérée comme terminée. Dans l'élaboration de ces normes, les mesures appropriées devraient être prises en vue de consulter les organisations représentatives d'exploitants et de travailleurs agricoles et les autres organisations intéressées là où de telles organisations existent.

(2) A tous les stades de la formation professionnelle, il y aurait lieu d'encourager les efforts entrepris par l'initiative privée pour élaborer et appliquer des programmes de formation, et l'application des normes devrait être confiée à des institutions d'enseignement agréées, qui seraient contrôlées, s'il y a lieu, par les organismes appropriés.

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

35. (1) Les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement devraient veiller à ce que le programme de formation professionnelle soit coordonné avec les autres mesures prises par les pouvoirs publics dans le domaine de l'agriculture; ils devraient notamment faire en sorte que les programmes de formation soient établis compte tenu des possibilités d'emploi durable et d'établissement ouvertes aux futurs travailleurs agricoles, eu égard notamment à la disponibilité des terres, du crédit agricole et des marchés.

(2) Les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement, devraient prendre toutes dispositions pratiques nécessaires pour faciliter le placement des élèves ayant achevé leur formation professionnelle et les aider à trouver des exploitations qui leur

conviennent ou un emploi qui corresponde à leur formation et à leurs qualifications.

36. Les pouvoirs publics, les autres organismes appropriés, ou les uns et les autres conjointement, devraient mettre au point des méthodes permettant d'évaluer l'efficacité des programmes de formation et de déterminer, par exemple, si cette formation permet de relever le niveau de vie dans l'agriculture, d'accroître la production et d'atteindre les buts énoncés au paragraphe 2; ils devraient également contrôler fréquemment les progrès réalisés.

VI. Action sur le plan international

37. (1) Lorsque cela est possible, surtout entre pays où les conditions de l'agriculture sont analogues, les échanges internationaux d'exploitants et de travailleurs agricoles, de jeunes agriculteurs, de personnel enseignant, de personnes faisant des recherches scientifiques et d'experts, devraient être encouragés, ainsi que les échanges de publications scientifiques agricoles.

(2) Lorsque cela est opportun, il conviendrait d'encourager les centres internationaux de recherches, de vulgarisation et de formation professionnelle agricoles, ainsi que la tenue de réunions internationales ouvertes aux personnes faisant des recherches scientifiques agricoles, aux agents de vulgarisation et au personnel enseignant des écoles d'agriculture.

Recommandation (n° 102) concernant les services sociaux pour les travailleurs

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1956, en sa trente-neuvième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services sociaux pour les travailleurs, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent cinquante-six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les services sociaux, 1956:

Considérant qu'il est désirable de définir certains principes et d'établir certaines normes en ce qui concerne les services sociaux se rapportant:

a. A l'alimentation dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci;

- b. Aux lieux et moyens de repos dans l'entreprise ou à proximité de celle-ci, et aux moyens de récréation, exception faite de l'utilisation des congés payés;
- c. Aux moyens de transport au lieu de travail et retour, lorsque les services ordinaires de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile,

La Conférence recommande que les dispositions suivantes soient appliquées aussi pleinement et aussi rapidement que les conditions nationales le permettront, par l'initiative privée, l'action des pouvoirs publics, ou toute autre action appropriée, et que les Membres présentent au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour mettre ces dispositions en application.

I. Champ d'application

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs manuels et non manuels employés dans les entreprises publiques ou privées, à l'exclusion des travailleurs de l'agriculture et des transports maritimes.

2. Dans tous les cas où il n'apparaît pas certain que la présente recommandation s'applique à une entreprise déterminée, la question devrait être tranchée soit par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, soit en vertu de la législation ou des coutumes du pays.

II. Méthodes d'application

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

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

III. Alimentation

A. Cantines

4. Des cantines servant des repas appropriés devraient être installées et devraient fonctionner dans les entreprises ou à proximité de celles-ci, lorsque cela est souhaitable, compte tenu du nombre de travailleurs employés par l'entreprise, de la demande dont ces cantines font l'objet et de leurs chances d'utilisation, de l'absence d'autres services appropriés pour l'obtention de repas et de toutes autres circonstances particulières.

5. Si la création des cantines est prévue par la législation nationale, l'autorité compétente devrait avoir le pouvoir d'exiger la création et le fonctionnement de cantines au sein ou à proximité des entreprises qui emploient plus d'un nombre minimum de travailleurs, ou lorsque toute autre raison déterminée par l'autorité compétente rendrait cette mesure opportune.

6. Si la création des cantines relève de la compétence des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, lesdits comités devraient installer des cantines dans les entreprises où leur création et leur fonctionnement paraîtraient opportuns.

7. Si les cantines sont créées en vertu de conventions collectives ou de toute autre manière, exception faite des cas prévus aux paragraphes 5 et 6 ci-dessus, les arrangements intervenus devraient s'appliquer aux entreprises dans lesquelles, d'un commun accord entre les employeurs et les travailleurs intéressés, la création et le fonctionnement de cantines paraîtraient opportuns.

8. L'autorité compétente ou tout autre organisme approprié devrait prendre les mesures utiles pour donner aux entreprises des informations, des avis et des conseils sur les questions techniques que soulèvent la création et le fonctionnement des cantines.

9. (1) Là où il n'existe pas de publications adéquates, l'autorité compétente ou tout autre organisme approprié devrait élaborer et publier une documentation qui contiendrait des informations, des suggestions et des conseils détaillés, adaptés aux conditions particulières du pays intéressé, sur les méthodes d'installation et de fonctionnement des cantines.

(2) Cette documentation devrait contenir des suggestions sur :

- a. L'emplacement des cantines par rapport aux divers bâtiments ou services des entreprises intéressées;
- b. La création de cantines communes à plusieurs entreprises pour autant que cela est approprié;

- c. L'aménagement intérieur des cantines, avec un exposé des normes relatives à la superficie, à l'éclairage, au chauffage, à la température et à la ventilation;
- d. La disposition des locaux des cantines: salles, local de service, cuisine, office, garde-manger, bureau d'administration, et, pour le personnel de la cantine, vestiaires et lavabos;
- e. L'équipement, l'ameublement et la décoration des cantines: installations pour la préparation et la cuisson des aliments, réfrigération, emmagasinage, lavage de la vaisselle, nature du combustible utilisé pour la cuisson, type des tables et des chaises pour les salles, indications générales pour la peinture et la décoration;
- f. La nature des repas servis: menus uniformes, éventuellement avec plats au choix, repas à la carte, menus diététiques sur avis médical, menus spéciaux pour professions insalubres, et, pour les ouvriers travaillant en équipe, petits déjeuners, déjeuners ou autres repas;
- g. Les normes d'alimentation: propriétés nutritives des aliments, établissement des menus et équilibre des régimes alimentaires;
- h. Le type de service partiqué dans la cantine: service à un guichet ou à un comptoir, service de cafeteria et service à table, personnel nécessaire pour chaque type de service;
- i. Les règles d'hygiène à observer dans la cuisine et dans les salles;
- j. Les questions financières: mise de fonds initiale pour la construction, l'équipement et l'ameublement, frais généraux et dépenses courantes d'entretien, coût des denrées alimentaires et du personnel, tenue des livres, fixation des tarifs de repas.

B. Buffets et services ambulants

10. (1) Dans les entreprises où il n'est pas possible d'installer des cantines servant des repas appropriés et dans les autres entreprises où il existe déjà de telles cantines, des buffets ou des services ambulants devraient fonctionner, si nécessaire et si possible, pour les travailleurs désirant acheter des repas empaquetés ou des casse-croûte, ainsi que du thé, du café, du lait ou d'autres boissons. Toutefois, les services ambulants ne devraient pas circuler dans les lieux de travail où des procédés de fabrication de nature dangereuse ou nocive font qu'il convient d'éviter que les travailleurs ne consomment leurs repas et leurs boissons dans ces lieux.

(2) Certains de ces services devraient être mis à la disposition des travailleurs non seulement pendant le déjeuner et, pour les travailleurs en équipe, pendant les pauses, mais encore pendant les périodes de repos et les interruptions autorisées.

C. Réfectoires et autres locaux appropriés

11. (1) Dans les entreprises où il n'est pas possible d'installer des cantines servant des repas appropriés et au besoin dans les autres entreprises où il existe déjà de telles cantines, des réfectoires devraient être mis à la disposition des travailleurs chaque fois que cela est possible et approprié pour qu'ils puissent préparer ou réchauffer et consommer les aliments qu'ils ont apportés.

(2) Les installations devraient comprendre au moins:

- a. Un local comportant des dispositions appropriées au climat, pour diminuer les inconvénients résultant du froid ou de la chaleur;
- b. Une ventilation et un éclairage adéquats;
- c. Des tables et des sièges appropriés en nombre suffisant;
- d. Des moyens appropriés pour réchauffer les aliments et les boissons;
- e. De l'eau potable, saine, en quantité suffisante.

D. Cantines mobiles

12. Dans les entreprises où les travailleurs sont occupés dans des lieux de travail dispersés sur de vastes superficies, il conviendrait, chaque fois que cela est possible et nécessaire, et quand il n'existe pas d'autres services satisfaisants, d'organiser des cantines mobiles qui vendraient des repas appropriés aux travailleurs.

E. Autres services

13. Des mesures spéciales devraient être prises pour mettre à la disposition des travailleurs en équipe des services leur permettant de prendre, à des heures appropriées, des repas et des boissons adéquats.

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

F. Utilisation des services

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

IV. Moyens de repos

A. Sièges

16. (1) Dans les entreprises où des travailleurs ont, au cours de leur travail, l'occasion de s'asseoir de temps en temps sans que leur travail s'en ressente, des sièges devraient être mis à leur disposition, spécialement lorsqu'il s'agit de femmes et de jeunes travailleurs.

(2) Les sièges ainsi fournis devraient être installés en nombre suffisant et assez près du poste de travail des intéressés.

17. (1) Dans les entreprises où le travail peut en grande partie être effectué sans inconvénient par des personnes assises, des sièges devraient être tenus à la disposition des travailleurs intéressés.

(2) Les sièges fournis devraient être d'une forme, d'un modèle et de dimensions commodes pour le travailleur et appropriés au travail; au besoin, des repose-pieds devraient être prévus.

18. Que la législation nationale prévoie ou non l'utilisation de sièges pour les travailleurs, les autorités compétentes de chaque pays devraient autoriser les fonctionnaires du service gouvernemental compétent à donner des informations, avis et conseils sur les questions techniques que posent l'installation et l'entretien de sièges adéquats, en particulier lorsque ceux-ci sont fournis aux travailleurs occupés à des travaux dont une partie importante peut sans inconvénient être effectuée dans la position assise.

B. Salles de repos

19. (1) Dans les entreprises où il n'existe pas d'autres facilités pour les travailleurs qui ont besoin d'un repos momentané pendant les heures de travail, une salle de repos devrait être installée là où cela convient, compte tenu de la nature du travail et de toutes autres conditions et circonstances s'y rapportant. En particulier, des salles de repos devraient être installées pour répondre aux besoins des travailleuses, des travailleurs occupés à des travaux particulièrement pénibles ou à des travaux spéciaux exigeant un repos momentané pendant les heures de travail, et des travailleurs en équipe pendant les pauses.

(2) La législation nationale devrait, là où cela est approprié, conférer à l'autorité compétente le pouvoir d'exiger l'installation de salles de repos dans certaines entreprises ou groupes d'entreprises où ladite autorité compétente estime cette installation souhaitable étant donné les conditions et les circonstances de l'emploi.

20. Les installations ainsi prévues devraient comprendre au moins:

- a. Un local comportant des dispositions appropriées pour diminuer les inconvénients résultant du froid ou de la chaleur;
- b. Une ventilation et un éclairage adéquats;
- c. Des sièges appropriés en nombre suffisant.

V. Moyens de récréation

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

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

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

VI. Gestion des services d'alimentation et des activités récréatives

23. Si les services de repas et les installations récréatives mis à la disposition des travailleurs peuvent être gérés de différentes façons conformément aux coutumes du pays ou de la localité dont il s'agit, ou conformément aux arrangements qui confèrent à des organismes spéciaux l'organisation générale des services sociaux, les méthodes de gestion indiquées ci-après sont cependant parmi celles que les autorités compétentes, les employeurs et les travailleurs devraient prendre en considération:

a. En ce qui concerne les services d'alimentation:

(i) Dans les pays où l'organisation de services d'alimentation relève des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, la gestion de ces services devrait être assurée par lesdits comités d'entreprise ou par des sous-comités composés par ceux-ci;

(ii) Dans les autres pays, la gestion de ces services devrait être assurée par la direction de l'entreprise ou par des gérants qualifiés nommés

par celle-ci, des mesures devant être prises pour consulter les travailleurs de l'entreprise, par exemple par l'intermédiaire d'un comité de cantine constitué par des représentants des travailleurs;

b. En ce qui concerne les activités récréatives:

- (i) Dans les pays où l'organisation des activités récréatives relève des comités d'entreprise créés en vertu de la législation nationale, la gestion devrait en être assurée par les comités d'entreprise ou par des sous-comités composés par ceux-ci;
- (ii) Dans les autres pays, la gestion des activités récréatives devrait être assurée, soit par une commission centrale des loisirs élue par les travailleurs de l'entreprise, avec ou sans la participation d'un ou de plusieurs représentants de la direction, soit par un certain nombre de clubs différents constitués volontairement par des groupes de travailleurs de l'entreprise qui s'intéressent à telle ou telle forme d'activité récréative.

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

VII. Financement des services de repas et des activités récréatives

25. Si les services de repas et les activités récréatives peuvent être financés de différentes façons conformément aux coutumes du pays ou de la localité dont il s'agit, ou conformément aux arrangements qui confèrent à des organismes spéciaux l'organisation générale des services sociaux, les méthodes de financement indiquées ci-après sont cependant parmi celles que les autorités compétentes, les employeurs et les travailleurs devraient prendre en considération:

a. En ce qui concerne les services d'alimentation:

- (i) Prise en charge par l'employeur de la construction, de la location ou de la fourniture, par tout autre moyen, de locaux pour les services d'alimentation, du coût de l'équipement et de l'ameublement nécessaires, ainsi que des frais généraux courants relatifs notamment au chauffage, à l'éclairage, au nettoyage, aux taxes et impôts et aux assurances et frais d'entretien desdits locaux, équipement et ameublement;
- (ii) Paiement des repas et aliments par les travailleurs qui utilisent ces services;
- (iii) Financement des dépenses afférentes aux salaires et cotisations d'assurance du personnel des services de repas, soit par l'employeur, soit par les travailleurs, et, dans ce dernier cas, par le paiement des repas et des autres aliments fournis;

b. En ce qui concerne les activités récréatives :

- (i) Prise en charge par l'employeur de la construction, de la location ou de la fourniture, par tout autre moyen, de locaux destinés à des fins récréatives, de terrains et installations pour les activités en plein air, du coût de l'équipement permanent et de l'ameublement nécessaires, ainsi que des frais généraux courants relatifs notamment au chauffage, à l'éclairage, au nettoyage, aux taxes et impôts et aux assurances et frais d'entretien desdits locaux, terrains, installations, équipement et ameublement;
- (ii) Financement des dépenses courantes par les travailleurs qui utilisent les moyens ainsi prévus, notamment des dépenses qu'entraînent l'achat du matériel et autres accessoires, par le paiement de cotisations et de droits de participation aux jeux et par les recettes provenant des droits d'entrée à des compétitions, ou par tout autre moyen.

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

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

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

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

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

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

VIII. Moyens de transport

29. Lorsque, conformément aux coutumes nationales et locales, les travailleurs utilisent leurs propres moyens de transport pour aller au travail et en revenir, des emplacements de stationnement et des dépôts convenables devraient être prévus là où cela est nécessaire et possible.

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

31. Lorsque les difficultés de transport éprouvées par les travailleurs sont dues essentiellement au fait que les moyens de transport sont surchargés et la circulation congestionnée à certaines heures et, lorsque ces difficultés ne peuvent pas être surmontées autrement, l'entreprise dans laquelle ces travailleurs sont employés devrait, en consultation avec les travailleurs intéressés, avec les services de transports et les autorités de la circulation et, s'il y a lieu, avec d'autres entreprises de la même localité, s'efforcer d'ajuster ou d'échelonner les heures de début et de fin du travail pour l'ensemble de l'entreprise ou pour certains de ses services.

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

33. Dans certains pays ou certaines régions ou dans certaines industries où les services de transports publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile, l'entreprise devrait, lorsqu'elle ne fournit pas de moyens de transport et en accord avec l'employeur et les travailleurs intéressés, payer aux travailleurs une indemnité de transport.

34. Si la nécessité s'en fait sentir, les entreprises devraient prendre des dispositions pour que des moyens de transport appropriés, publics ou autres, puissent être mis à la disposition des ouvriers travaillant en équipe à des moments du jour ou de la nuit où les services ordinaires de transports publics sont insuffisants, inutilisables ou inexistantes.

IX. Disposition générale

35. Dans le cas d'un Etat fédératif, l'expression « législation nationale » qui figure dans la présente recommandation vise la législation fédérale, aussi bien que la législation des Etats constitutants, provinces ou cantons, selon le système constitutionnel propre à chaque Membre.

RAPPORT

de la

commission d'experts chargée d'examiner les effets économiques de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de même valeur

INTRODUCTION

La commission avait pour tâche d'examiner, dans le sens d'un postulat des chambres fédérales, quelles répercussions aurait sur l'économie suisse l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de même valeur. Ce postulat, adopté dans la session du printemps 1953, est rédigé comme suit:

Etant donnée la recommandation faite par la conférence internationale du travail dans sa 34^e session, le Conseil fédéral est invité à réexaminer, sur la base de la documentation dont il dispose, la question des effets qu'aurait sur l'économie suisse une rémunération de la main-d'œuvre qui, à qualité de travail égale, serait la même pour les hommes et les femmes; il est prié de présenter un rapport aux chambres sur cette étude. Cette question sera soumise à une commission consultative qui comprendra aussi des femmes.

Il ne s'agissait donc pas de traiter la question de l'égalité comme telle. Ce qu'il fallait examiner, eu égard à la recommandation de la conférence du travail, c'étaient les effets économiques de cette égalité. Aux termes du postulat, l'étude devait être faite sur la base de la documentation existante.

La commission, présidée par M. Kaufmann, directeur de l'office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, comprenait des représentants de l'alliance de sociétés féminines suisses, de la ligue suisse des femmes catholiques, de l'union centrale des associations patronales suisses, de l'union suisse du commerce et de l'industrie, de la délégation du commerce, de l'association patronale de l'industrie textile, de l'union suisse des arts et métiers, de l'union suisse des paysans, de l'union syndicale suisse, de la fédération suisse des syndicats chrétiens nationaux, de la fédération des sociétés suisses d'employés, de l'association des employés de banque, ainsi que de la science. Au cours de deux séances, la commission a traité le problème de façon approfondie. Le projet de rapport établi par l'office fédéral

de l'industrie, des arts et métiers et du travail qui devait servir de base à la discussion a été remanié à la suite de celle-ci et finalement adopté à l'unanimité par la commission.

Le principe selon lequel des travaux d'égale valeur doivent être également rétribués n'est plus guère contesté. Comme le Conseil fédéral l'a fait remarquer dans son rapport du 12 décembre 1952, l'égalité de rémunération pose la question du salaire équitable. De grandes difficultés se produisent, en revanche, dès qu'il s'agit de déterminer s'il y a égalité de travail. A noter aussi que la formation des salaires des travailleurs masculins comme des travailleuses féminins dépend de facteurs économiques qu'on ne saurait ignorer et que la position de la femme dans la société influe sur son activité professionnelle. Pour juger raisonnablement de ce problème, il est indispensable de tenir largement compte des considérations ci-dessus, qui sont reprises plus en détail ci-après. Il y a lieu de mentionner encore que l'égalité de rémunération n'est qu'une des choses que réclament ceux qui désirent voir la femme occuper, dans l'économie, une position égale à celle de l'homme. A côté de l'égalité des possibilités de formation professionnelle, qui est déjà acquise dans une grande mesure, on discute la question de l'égalité des possibilités d'emploi et d'avancement.

I. La position de la femme dans la vie économique

1. L'activité professionnelle de la femme

a. *Le travail féminin dans les diverses branches économiques*

Il ne peut être question, dans les limites de ce rapport, d'exposer par le menu la position de la femme dans la vie économique de notre pays. Nous nous bornerons donc à esquisser dans ses grands traits, d'après quelques données fournies par les recensements de la population, l'évolution et la structure du travail féminin. Ces recensements se faisant toujours au début de l'hiver, certains métiers typiquement saisonniers rentrant dans l'agriculture, l'industrie du bâtiment ou l'industrie hôtelière n'y apparaissent qu'avec un effectif réduit. Cependant, les recensements de la population donnent une image fidèle du travail féminin et tiennent compte de certaines activités professionnelles particulièrement importantes pour la femme — par exemple de l'activité ménagère — que d'autres grands recensements, tels que celui des entreprises, laissent de côté.

Comme le montre le tableau n° 1, le nombre des femmes exerçant une activité professionnelle à titre principal ⁽¹⁾ a passé de 434 000 en 1888 à

⁽¹⁾ Les femmes n'exerçant une profession qu'à titre accessoire sont comprises parmi les 800 000 femmes environ qui, en 1950, étaient tenues de verser des cotisations à l'assurance-vieillesse et survivants.

635 000 en 1920, pour retomber à 570 000 en 1941 (les résultats globaux du recensement de 1950 ne sont pas encore disponibles). Depuis lors, il a augmenté fortement; d'après le recensement de la population de 1950, les femmes exerçant une activité professionnelle étaient alors au nombre de 640 000, chiffre qui dépasse de 5000 le maximum précédent, atteint en 1920.

1 Année	Femmes exerçant une activité professionnelle		
	Chiffres absolus	Pour-cent de la population féminine	Pour-cent de l'ensemble de la population active
1888	434 445	29,0	33,3
1900	497 713	29,5	32,0
1910	604 413	31,7	33,9
1920	635 444	31,6	33,9
1930	611 268	29,0	31,5
1941	570 215	25,9	28,6
1950	640 424	26,2	29,7

Sur 100 femmes, 29 exerçaient une profession en 1888, 32 en 1920 et 26 seulement en 1941 et en 1950; par rapport au nombre des femmes en âge de gagner leur vie (15 ans ou plus), la proportion de celles qui exerçaient une profession a encore baissé davantage, étant donné qu'elle est tombée de 42 pour cent en 1888 à 34 pour cent en 1950. La proportion des femmes dans l'ensemble de la population active a suivi une évolution analogue, passant de 33 pour cent en 1888 à 34 pour cent en 1920 et tombant à 29 pour cent en 1941, pour remonter à 30 pour cent en 1950. Par conséquent, au cours des trois dernières décennies, l'activité féminine, considérée dans son ensemble, ne s'est pas développée proportionnellement à l'augmentation de la population. Au contraire, bien qu'elle accuse un léger accroissement en chiffres absolus, les chiffres relatifs indiquent une diminution. Il convient cependant de faire la part des difficultés qui s'opposent à un recensement sûr et de valeur constante des travailleurs du sexe féminin, singulièrement dans l'agriculture, où leur nombre a d'ailleurs fléchi dans une mesure particulièrement frappante puisque, après avoir dépassé 100 000 en 1910, il est tombé à 30 000 en 1950. Il apparaît de toute manière que, même hors de l'agriculture, le travail féminin a perdu du terrain depuis la fin du siècle dernier; on constate en effet que dans les professions non agricoles l'effectif féminin, qui fut de 42 pour cent en 1888 et de 39 pour cent en 1910, n'était plus que de 34 pour cent en 1950. En effet, sans compter la main-d'œuvre agricole, on constate que les femmes représentaient 42 pour cent de la population active en 1888, 39 pour cent en 1920 et 34 pour cent seulement en 1941.

Le tableau n° 2 indique la répartition des femmes entre les différents secteurs économiques pour les années 1910, 1930 et 1950.

Répartition par secteurs économiques des femmes exerçant une activité professionnelle

2 Secteur économique	Chiffres absolus			Pour-cent par secteur économique			Pour-cent par rapport à l'ensemble des personnes occupées dans la branche		
	1910	1930	1950	1910	1930	1950	1910	1930	1950
Agriculture, sylviculture .	101 441	51 295	30 106	16,8	8,4	4,7	21,3	12,4	8,5
Mines et carrières	21	82	66	0,0	0,0	0,0	0,3	1,1	1,1
Industrie et métiers	268 988	223 864	232 039	44,5	36,7	36,2	33,4	26,3	23,2
Commerce, banques et assurances	36 736	67 476	95 574	6,1	11,0	14,9	31,2	35,4	37,9
Hôtels et restaurants	49 688	63 329	61 473	8,2	10,4	9,6	63,6	67,1	67,7
Transports et communications	5 509	7 512	10 028	0,9	1,2	1,6	6,5	8,8	10,2
Services publics, soins personnels	26 845	38 814	54 636	4,4	6,3	8,5	30,9	33,3	33,3
Service de maison	102 788	131 551	110 525	17,0	21,5	17,3	97,0	98,2	98,9
Etablissements à internat	9 475	27 237	43 282	1,6	4,5	6,8	72,9	64,1	66,8
Autres	2 922	108	2 695	0,5	0,0	0,4	33,8	1,7	19,5
Total	604 413	611 268	640 424	100,0	100,0	100,0	33,9	31,5	29,7

Il ressort de ce tableau qu'en 1950 la grande masse des femmes, soit 232 000, travaillaient dans l'industrie et les arts et métiers, tandis que 111 000 étaient occupées dans le service de maison, 96 000 dans le commerce, les banques et les assurances, 61 000 dans les hôtels et restaurants, 55 000 dans les services publics ou privés et 43 000 dans des établissements à internat.

Des changements considérables sont intervenus, depuis 1910, dans la répartition des femmes entre les différentes branches d'activité. D'après les recensements populaires, le nombre des femmes occupées en majeure partie dans l'agriculture depuis avant la première guerre mondiale jusqu'à présent est tombé de 101 000 à 30 000, soit de 70 pour cent en chiffre rond. Il est vrai que cette diminution est surtout imputable au fait que le recensement populaire ne considère les femmes et filles de paysans comme main-d'œuvre agricole que si elles indiquent expressément l'agriculture comme leur occupation principale sur le questionnaire de recensement. Or depuis 1910 cette indication est donnée de plus en plus rarement, sans que l'on puisse en déterminer le motif exactement. En revanche le nombre des femmes

travaillant dans l'agriculture à titre accessoire a augmenté fortement, surtout de 1930 à 1941, ainsi qu'il appert du tableau n° 3 et, en majeure partie, à cause des mesures prises en matière d'économie de guerre.

Nombre des femmes occupées principalement ou accessoirement dans l'agriculture et la sylviculture

³ Année	Profession principale	Profession accessoire	Total
1910	101 441	46 264	147 705
1920	97 133	36 548	133 681
1930	51 295	52 101	103 396
1941	30 137	162 945	193 082
1950	30 106	132 213	162 319

Le fait que les résultats des recensements de la population n'expriment pas assez l'importance du travail agricole féminin ressort également de ce que, d'après le recensement de 1939, deux cinquièmes des personnes occupées en permanence dans l'agriculture et âgées de plus de 15 ans, soit 233 000, étaient des femmes. Cette proportion comprend 17 000 propriétaires d'exploitations, 188 000 membres de familles paysannes, 11 000 autres proches parents, 17 000 domestiques et 1000 personnes à charge et pensionnaires d'établissements. A ces effectifs viennent s'ajouter — abstraction faite des enfants, dont la statistique ne tient pas compte — 125 000 femmes travaillant occasionnellement. Mais, ici encore, il est difficile de faire le départ entre le personnel permanent et le personnel occasionnel. Notons aussi que le rendement de la main-d'œuvre considérée varie beaucoup d'une catégorie à l'autre. Une comparaison entre les résultats du recensement de la population de 1929 indique que la proportion de la main-d'œuvre féminine est tombée à 14 pour cent.

Abstraction faite des circonstances particulières à l'agriculture, l'évolution du travail féminin est surtout contrastante dans l'industrie et l'artisanat, d'une part, et dans le commerce, la banque et les assurances, d'autre part. Depuis 1888, ces deux groupes occupent toujours à peu près la moitié des femmes exerçant une profession. Mais tandis que l'*industrie et l'artisanat* employaient 269 000 femmes en 1910, l'effectif de cette main-d'œuvre, s'il atteignait encore largement 200 000 en 1941, n'était alors guère plus élevé que cinquante ans auparavant. Au cours des neuf dernières années, cet effectif est remonté à 232 000. C'est dire qu'il n'a plus atteint le maximum de 1910. Comparativement à la main-d'œuvre globale de l'industrie et de l'artisanat, l'importance du travail féminin a également baissé, alors qu'il a gagné du terrain dans la plupart des autres groupes économiques.

Pour ce qui est des employées de commerce, de banque et d'assurances, leur nombre a presque quintuplé depuis 1888, et il est deux fois et demie plus grand qu'en 1910. Ce groupe occupe aujourd'hui presque 100 000 femmes. Depuis 1910, la proportion des employées en question a passé de 6 à 15 pour cent du nombre total des femmes exerçant une activité lucrative, tandis que le groupe industriel et artisanal a baissé, dans le même laps de temps, de 45 à 36 pour cent.

Dans le service de maison, qui numériquement vient en second rang, le nombre des femmes est monté, depuis 1930, de 103 000 à 131 000. Mais, d'après les deux derniers recensements, il est tombé successivement à 115 000 et 111 000, de sorte que les employées de maison représentent en chiffre rond un sixième de la main-d'œuvre féminine, proportion qui, pratiquement, n'a pas varié depuis quarante ans. En revanche, le travail féminin a beaucoup augmenté dans les hôtels et restaurants et, surtout, dans les services publics et dans la branche des soins personnels. Son importance a encore crû davantage dans les établissements à internat, qui en 1910 occupaient 1,6 pour cent et, en 1950, 6,8 pour cent des jeunes exerçant une activité lucrative.

Les différences d'évolution au sein des grands groupes industriels et artisanaux ressortent du tableau n° 4, où seules sont indiquées les branches qui en 1950 occupaient plus de 4000 femmes mais, ensemble, réunissaient 95 pour cent des femmes exerçant une activité lucrative.

Main-d'œuvre féminine dans l'industrie et les arts et métiers

4	Branche	Chiffres absolus			Pourcentage des femmes
		1910	1930	1950	1950
	Industrie de l'habillement (et de la chaussure)	108 469	84 801	76 263	68,4
	Industrie textile	110 877	65 320	43 438	55,2
	Industrie horlogère	19 215	22 933	27 810	43,0
	Industrie des métaux et machines	3 982	11 657	25 375	9,5
	Industrie de l'alimentation.	9 528	13 823	20 034	24,1
	Arts graphiques	2 903	6 334	8 211	25,1
	Industrie chimique	1 084	3 145	7 831	22,1
	Industrie du papier	3 070	4 475	6 707	34,8
	Industrie du tabac.	6 289	5 216	4 656	67,1

La régression du travail féminin dans l'industrie et l'artisanat est imputable en premier lieu au changement de structure qui s'est produit dans l'industrie suisse depuis le tournant du siècle ainsi qu'aux transformations intervenues dans les procédés de production, éléments qui ont affecté

essentiellement les industries occupant en majeure partie des femmes. Ainsi, en 1910, l'industrie textile et l'artisanat de l'habillement n'occupaient pas moins de 110 000 femmes chacun, en chiffre rond, ce qui correspondait à quatre cinquièmes de la main-d'œuvre féminine industrielle et artisanale. Mais, aujourd'hui, l'artisanat de l'habillement ne compte guère que 76 000 femmes environ, et il n'y en a même que 43 000 dans l'industrie textile. Toujours est-il que les deux groupes mentionnés occupent encore respectivement 33 et 19 pour cent de la main-d'œuvre féminine industrielle et artisanale, soit un peu plus de la moitié.

Ensuite seulement viennent — d'ailleurs avec un gros écart — l'industrie horlogère, qui occupe 28 000 femmes et, chose remarquable, l'industrie des métaux et machines, qui en compte 25 000. Grâce à l'expansion de cette industrie et au développement technique, la femme a trouvé là un nouveau champ d'activité auquel la destinait son aptitude aux travaux de précision. En quarante ans, la main-d'œuvre féminine a en effet plus que sextuplé dans cette branche. Dans le reste de l'industrie, sauf dans celle du tabac, la main-d'œuvre féminine a aussi augmenté sensiblement, mais pas assez pour compenser la diminution enregistrée dans l'industrie du textile et de l'habillement.

Examinons également la situation dans les *administrations publiques*. En 1950, il y avait 10 500 femmes dans les administrations et les exploitations de la Confédération, 16 500 dans celles des cantons, 18 700 dans celles des communes et 1900 dans les bureaux internationaux et les services administratifs étrangers. Sur un total d'environ 48 000 femmes, 21 000 travaillaient dans les services publics au sens restreint du terme, 16 000 dans les établissements à internat, 8000 dans les transports et 1000 à 2000 dans l'industrie et le commerce, pour ne citer que les groupes les plus importants. A ce propos, une chose particulièrement intéressante est le travail féminin indiqué sur le questionnaire de recensement dans le groupe des «services publics», et dont voici la récapitulation:

Femmes au service d'administrations publiques

(abstraction faite des établissements à internat, des transports, de l'industrie et du commerce)

Branches	1910 à 1950		
	1910	1930	1950
Services publics	9676	14 189	21 084
dont: Administration (au sens restreint) .	570	2 662	6 895
Services sanitaires	194	501	941
Enseignement	8847	10 922	12 992

Alors que le nombre des femmes occupées dans les écoles publiques — en qualité d'institutrices, pour la plupart — n'a proportionnellement guère

plus augmenté que la population globale au cours des quatre dernières décennies, l'effectif féminin a quadruplé dans les services sanitaires publics et même décuplé dans l'administration proprement dite. Cette augmentation s'est produite en majeure partie depuis 1930. Sur 7000 employées d'administration, en chiffre rond, 1300 travaillent dans des services fédéraux, 1900 dans des services cantonaux et autant dans des services communaux. En 1950, les employées des bureaux internationaux étaient au nombre de 1800.

Les différentes professions ayant des exigences particulières, il va sans dire que la proportion du travail féminin varie d'une branche à l'autre. Dans le service de maison, le plus ancien domaine de l'activité féminine, on n'emploie guère que des femmes. Elles prédominent également dans les hôtels et restaurants et dans les établissements à internat, où elles représentent près de deux tiers de l'effectif global. Bien que notablement plus faible, la proportion est également assez élevée dans le commerce, la banque et les assurances, ainsi que dans les services publics et soins personnels, puisqu'elle y atteint environ un tiers à deux cinquièmes, alors qu'elle n'est guère que d'un quart dans l'industrie et les arts et métiers.

Au sein du grand groupement que forme l'industrie et l'artisanat, la situation de l'emploi varie beaucoup (cf. tableau n° 4). Parmi les branches d'une certaine importance, celles qui occupent le plus de femmes sont l'industrie de l'habillement, celle du tabac et celle du textile, qui donnent respectivement 68, 67 et 65 pour cent de leur travail à de la main-d'œuvre féminine. Il s'agit donc uniquement des branches où, depuis le tournant du siècle, le nombre des femmes est en régression. La proportion de la main-d'œuvre féminine est également très importante dans l'industrie horlogère, où elle dépasse deux cinquièmes, alors que dans l'industrie mécanique et métallurgique elle n'atteint encore que 10 pour cent malgré une forte augmentation.

b. Situation dans la profession

Une question particulièrement intéressante à étudier à propos du principe «à travail égal, salaire égal» est celle de la répartition des femmes selon les fonctions qu'elles exercent dans la profession. Précisons préalablement que sur les 640 000 femmes qui, selon le recensement de 1950, exercent une activité professionnelle, un peu plus d'un dixième sont établies à leur compte et n'entrent donc pas en considération pour l'application du principe «à travail égal, salaire égal». Pour ce qui est des hommes, en revanche, plus d'un cinquième de ceux qui exercent une profession le font à titre indépendant et représentent donc, dans leur catégorie, une proportion bien plus forte que les femmes. Ainsi que l'indique le tableau n° 5, le nombre des femmes de situation indépendante est descendu, au cours des quatre dernières décennies, de 118 000 à 68 000, c'est-à-dire qu'il a diminué de 43 pour cent et, par conséquent, bien plus que la main-d'œuvre féminine en général. Il s'ensuit que, parmi les femmes exerçant une activité profession-

nelle, la proportion de celles qui sont indépendantes est tombée d'un cinquième à un dixième. Cette régression s'explique par les conditions particulières qui règnent dans l'agriculture et par les modifications qui se sont produites dans la structure de l'industrie et de l'artisanat, où les femmes travaillant surtout à leur propre compte — notamment comme tailleuses, couturières et repasseuses — sont bien moins nombreuses que précédemment à cause de la concurrence que leur font les fabriques de vêtements et de lingerie, ainsi que les grandes entreprises de lavage et de repassage.

Nombre des femmes exerçant une profession indépendante, réparties par groupes d'industries

1910 à 1950

5 Groupe d'industrie	Chiffres absolus			Pourcentage			Pourcentage des femmes indépendantes par rapport au nombre global des personnes exerçant une profession indépendante		
	1910	1930	1950	1910	1930	1950	1910	1930	1950
Agriculture et sylviculture	25 943	16 268	11 457	21,9	18,3	16,9	12,2	8,4	6,7
Industrie et métiers	63 455	36 282	20 878	53,6	40,7	30,8	39,8	28,1	17,2
Banque, commerce et assurances	11 117	12 286	12 794	9,4	13,8	18,8	28,0	25,5	23,0
Hôtels et restaurants	9 384	14 229	12 393	7,9	16,0	18,2	41,9	53,6	52,2
Services publics, soins personnels	7 915	9 431	9 852	6,7	10,6	14,5	40,4	36,4	31,1
Autres groupes	636	532	561	0,5	0,6	0,8	10,0	9,7	10,3
Total	118 450	89 028	67 935	100,0	100,0	100,0	25,7	20,8	16,6

Dans le groupe des salariés, les ouvriers forment encore la majorité, ainsi que l'indique le tableau n° 6. Chez les hommes et les femmes, il y a trois forts cinquièmes d'ouvriers et un peu plus d'un quart d'employés. Parmi le personnel ouvrier aussi bien que parmi celui des employés, la proportion des femmes est, à peu de chose près, d'un tiers.

Dans la catégorie des salariés, les ouvriers forment, comme devant, la grande masse; ils représentent trois bons cinquièmes chez les hommes et deux tiers chez les femmes. Quant aux employés, leur proportion est la même dans les deux sexes (env. 22%). Les femmes entrent pour 31 pour cent dans l'effectif total des employés et pour 33 pour cent dans celui des ouvriers.

Salariés classés selon le sexe et la situation dans la profession, 1950

6 Situation dans la profession	Chiffres absolus			Pour-cent		Nombre d'hommes et de femmes sur 100 salariés	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	305 114	153 629	458 743	28,0	26,8	66,5	33,5
Ouvriers (qual., semi-qual., non qual.)	703 493	353 092	1 056 585	60,0	61,7	66,6	33,4
Apprentis des arts et métiers	54 177	11 796	65 973	4,6	2,1	82,1	17,9
Apprentis de commerce ..	9 534	12 727	22 261	0,8	2,2	42,8	57,2
Ouvriers à domicile	4 055	8 174	12 229	0,3	1,4	33,2	66,8
Membres coactifs de la famille	97 905	33 071	130 976	8,3	5,8	74,8	25,2
Total	1 174 278	572 489	1 746 767	100,0	100,0	67,2	32,8

Faute de données qui se prêtent à une comparaison, il est impossible de fournir des chiffres exacts au sujet de l'évolution du nombre des employés et des ouvriers. On peut cependant dire que depuis le tournant du siècle l'effectif des ouvriers a augmenté d'un tiers environ, tandis que celui des ouvrières fléchissait légèrement. Quant au nombre des employés, il s'est fortement accru dans les deux sexes — d'ailleurs un peu plus encore chez les femmes que chez les hommes — par suite de l'extension constante, dans tous les secteurs économiques, des tâches d'organisation et d'administration. De 1900 à 1941, la proportion des employés, y compris les membres coactifs de la famille, dans le nombre total des salariés a passé de 13 à 26 pour cent chez les hommes et de 10 à 29 pour cent chez les femmes. Alors qu'il n'y avait que 19 employées pour 100 ouvrières en 1910, on en comptait 35 en 1941 et même 45 en 1950; ces chiffres montrent de manière frappante la transformation qui s'est produite dans le classement social de la salariée.

Les données relatives au nombre des apprenties montrent nettement aussi la préférence de plus en plus accusée que les femmes marquent pour les carrières de bureau. Alors que d'après la moyenne des années 1935 à 1939, le groupe du commerce et de l'administration n'embrassait qu'un peu plus du tiers des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés pour des apprenties, en 1955, il couvrait à peu près les deux tiers de ces contrats (sans compter les élèves formées par les écoles de commerce agréées). En cette année 1954, non moins de 6363 apprenties, contre 3360 apprentis seulement, ont fixé leur choix sur une profession commerciale.

Dans le groupe des ouvriers et dans celui des employés, on constate aussi que les femmes accèdent de plus en plus fréquemment à des travaux plus spécialisés et à des charges de direction, encore que, d'après le recensement de 1950, la proportion des employés occupant des postes de direction soit beaucoup moins forte chez les femmes que chez les hommes.

En 1954, 28 pour cent des jeunes filles sortant de l'école obligatoire ont adopté une profession qualifiée, contre 18 pour cent seulement en moyenne dans les années 1935 à 1939. Selon le recensement de 1950, 100 ouvrières classées d'après leur formation professionnelle se répartissent comme suit: 16 ouvrières qualifiées, 76 mi-qualifiées et 8 non qualifiées. Comparativement à 1941, la proportion des ouvrières qualifiées a augmenté légèrement.

c. Etat civil et âge

L'état civil et l'âge de la femme exerçant une profession présentent un égal intérêt sous l'angle de la politique sociale et par rapport au problème des salaires.

On ne sera pas surpris que la répartition d'après l'état civil donne, pour les femmes exerçant une profession, un résultat tout autre que pour les hommes. Il est d'ailleurs notoire que les femmes, une fois mariées, cessent généralement toute activité professionnelle. Confirmant cette observation, le tableau n° 7 démontre que, parmi les femmes exerçant pareille activité, la grande majorité, soit 453 000 ou environ sept dixièmes, sont célibataires. Les trois autres dixièmes comprennent 104 000 femmes mariées, 52 000 veuves et 30 000 divorcées. Il est intéressant de noter en particulier que, parmi les femmes célibataires en âge de gagner leur vie, presque les trois quarts exercent une profession, tandis que cette proportion n'est que d'un dixième chez les femmes mariées et d'un quart chez les veuves. Mais chez les divorcées — que la nécessité oblige à travailler — elle dépasse un peu les deux tiers. Depuis le début du siècle, la proportion des femmes mariées, veuves et divorcées qui exercent une profession est tombée de 22 à 15 pour cent (il n'existe malheureusement pas de données pour chacun de ces groupes). Cette évolution s'explique sans doute en grande partie par l'augmentation progressive des salaires réels des hommes mariés, ainsi que par les changements intervenus dans la situation de l'agriculture.

Nombre des personnes exerçant une profession en 1950

Répartition d'après l'âge et l'état civil

7	Etat civil	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Pour-cent des personnes âgées de 15 ans ou plus et exerçant une profession	
		Chiffres absolus		Pour-cent		Hommes	Femmes
	Célibataires.	509 795	453 212	33,6	70,8	85,5	72,2
Mariés (es).	945 842	104 436	62,5	16,3	93,1	10,3	
Veufs (ves).	36 166	52 464	2,4	8,2	54,3	24,7	
Divorcées (es)	23 429	30 312	1,5	4,7	87,6	67,2	
Total	1 515 232	640 424	100,0	100,0	88,8	33,7	

Le tableau n° 8 indique l'âge des hommes et des femmes exerçant une profession.

Nombre des personnes exerçant une profession en 1950

Répartition d'après le sexe et l'âge

8	Age	Chiffres absolus		Pour-cent	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 30 ans . . .	441 445	304 102	29,1	47,5	
30 à 59 ans	892 560	278 339	53,9	43,4	
60 ans ou davantage .	181 227	57 983	12,0	9,1	
Total	1 515 232	640 424	100,0	100,0	

Il ressort de ce tableau que, en corrélation avec la forte proportion des célibataires qui figurent parmi elles, les femmes exerçant une activité sont beaucoup plus jeunes en moyenne que leurs collègues masculins; en 1950, près de la moitié d'entre elles ne comptaient pas 30 ans, alors que, parmi les hommes, à peine trois dixièmes appartenaient à cette classe d'âge. Mentionnons encore que sur les 58 000 femmes de 60 ans ou plus qui exerçaient une profession en 1950, presque la moitié étaient veuves ou divorcées.

d. Récapitulation

Depuis le début du siècle, le travail féminin a diminué tant par rapport à l'ensemble de la population féminine qu'au regard de l'effectif total des personnes exerçant une activité professionnelle. Pour ce qui est du nombre

absolu des femmes exerçant une profession, il n'a guère changé depuis la première guerre mondiale, bien que la population ait augmenté fortement. En ce qui concerne la classification par profession, notons que les femmes ne s'engagent plus en masse, comme autrefois, dans l'industrie textile, l'industrie de l'habillement, l'agriculture et le service de maison. Au cours des années, le travail féminin a pénétré dans un nombre toujours croissant de branches et de professions, notamment dans le commerce, la banque et les assurances, les services publics, les services qui dispensent des soins personnels, les transports, la métallurgie et la mécanique (en ce qui concerne l'industrie et l'artisanat), l'industrie des denrées alimentaires, l'industrie chimique, les arts graphiques et l'industrie du papier. Tandis que cette pénétration s'opérait, la femme a affermi sa position dans les bureaux et les magasins. En 1950, néanmoins, environ trois cinquièmes des salariées appartenaient à la classe des ouvrières. Tant parmi les ouvrières que parmi les employées, les femmes accèdent toujours davantage à des travaux spécialisés et, partant, mieux payés. En même temps, le nombre de celles qui, mariées, veuves ou divorcées, exercent une profession a notablement diminué. Sur le nombre total des femmes exerçant une activité professionnelle, les trois quarts environ sont célibataires et près de la moitié ont moins de 30 ans.

2. Les salaires féminins et masculins

Les salaires moyens des hommes et des femmes sont suffisamment connus, en francs et centimes, grâce aux statistiques publiées dans la *Vie économique*, pour que nous puissions nous dispenser d'y revenir. Ce qui nous intéresse d'ailleurs avant tout, c'est le rapport entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

Précisons d'abord que les documents statistiques disponibles dans ce domaine ne suffisent pas pour établir une comparaison absolument sûre entre les salaires versés, aux hommes et aux femmes, pour un travail de valeur égale. Même dans les cas où il existe des données concernant les salaires moyens des hommes et des femmes dans une même branche, on ne saurait, si ces salaires diffèrent, conclure d'emblée à des inégalités injustifiées. En effet, des dénominations professionnelles identiques ne recouvrent pas nécessairement des activités, tâches et responsabilités semblables. Ainsi, dans l'industrie textile, l'ouvrier auxiliaire accomplit souvent des travaux pénibles (des transports par exemple), tandis que l'ouvrière auxiliaire s'occupe par exemple d'emballer des bobines, ce qui est un travail simple et propre. A cela s'ajoute qu'une division du travail de plus en plus poussée s'est opérée entre les hommes et les femmes et que, par suite, les secteurs où les deux sexes exercent une activité identique sont plutôt l'exception.

Le tableau n° 9 indique, pour quelques branches économiques, le rapport entre les salaires moyens des femmes et ceux des hommes en 1939 et

1954. Les données sont tirées d'une enquête générale sur les salaires et traitements. La notion de salaire prise en considération dans cette enquête correspond aux instructions de la caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, d'après lesquelles il faut tenir compte des salaires en espèces (allocations de renchérissement et allocations familiales incluses), ainsi que des prestations en nature et des avantages accessoires réguliers. En revanche, lesdits salaires moyens ne comprennent pas les indemnités de vacances, les indemnités de jours fériés, les contributions patronales aux cotisations de l'assurance-maladie, de l'assurance-vieillesse et de l'assurance-accidents, ni les prestations à des institutions de prévoyance pour la vieillesse et les survivants. Bien qu'il y ait une tendance de plus en plus marquée à fixer aux mêmes montants, pour les hommes et les femmes, les allocations de ménage et les allocations pour enfants, les salaires masculins apparaissent un peu plus élevés que les salaires féminins dès qu'on y englobe ces allocations. Cela tient à ce que la proportion des hommes jouissant de ces dernières prestations est plus forte que celle des femmes. Mais comme cette comparaison est seulement destinée à faire ressortir les tendances principales et vu qu'en Suisse le montant des allocations familiales est relativement modique en général, on peut, dans une large mesure, négliger ces différences.

Salaires relatifs des ouvrières et employées par branches économiques
1939 et 1955 ⁽¹⁾

9 Branche économique	Salaire de la femme si celui de l'homme = 100			
	Ouvrières		Employées	
	1939	1955	1939	1955
Industrie textile	68	70	62	65
Habillement et équipement	59	63	62	65
Denrées alimentaires, boissons et tabacs	49	60	58	60
Industrie chimique	59	61	63	64
Industrie du papier et du cuir	54	60	58	60
Arts graphiques	44	50	60	57
Industrie des métaux et machines	56	64	57	60
Horlogerie et bijouterie	62	65	62	57
Commerce	61	65	60	62
Banques, assurances	(¹)	(¹)	67	64
Ensemble des branches	55	64	57	61

(¹) Résultats de l'enquête sur les salaires et traitements, allocations familiales incluses.

En interprétant ces chiffres, on devra prendre garde que la composition du personnel masculin et féminin embrassé par l'enquête sur les salaires et traitements accuse de grandes différences selon la profession, la qualification, l'état civil, l'âge et la région, de sorte que la comparaison porte ici, non sur les gains obtenus pour un travail identique, mais simplement sur les gains moyens généraux d'hommes et de femmes. Il ressort néanmoins de ce parallèle que l'écart relatif entre les salaires des ouvriers et ceux des ouvrières s'est notablement réduit de 1939 à 1955. Alors que les salaires horaires moyens des ouvrières n'atteignaient que 55 pour cent de ceux des ouvriers en 1939, cette proportion avait passé à 64 pour cent en 1955. Si l'on considère en outre que, selon les données de la statistique des salaires des ouvriers victimes d'accidents, le salaire de la femme ne représentait que 49 pour cent de celui de l'homme en 1913, on doit conclure qu'en une quarantaine d'années le montant des salaires féminins s'est considérablement rapproché de celui des salaires masculins, vu que la proportion a passé de la moitié à deux tiers environ. Il ressort en outre du tableau précédent que toutes les branches d'une certaine importance ont contribué à cette évolution, à un degré d'ailleurs variable. Le nivellement est plus prononcé chez les ouvrières que chez les employées. Pour ces dernières, la proportion de 1955 était même moins avantageuse que celle de 1939 dans les arts graphiques, l'industrie horlogère, la banque et les assurances.

C'est dans l'industrie que la différence entre les salaires masculins et féminins est le plus faible. Là, la plupart de la main-d'œuvre se compose de travailleurs mi-qualifiés; les fonctions professionnelles des hommes et celles des femmes y diffèrent apparemment moins qu'ailleurs. Dans les arts graphiques, c'est l'inverse: la main-d'œuvre masculine comprend surtout des ouvriers spécialisés, hautement qualifiés et bien payés, tandis que la majorité des ouvrières ne sont que mi-qualifiées.

Il est impossible de dire si et dans quelle mesure l'augmentation du salaire féminin traduit l'intention délibérée d'améliorer le sort de la femme ou résulte plutôt de l'habitude qui s'est établie, pendant et après les deux guerres mondiales, de prendre d'abord en considération, à l'occasion de toute nouvelle adaptation des salaires à l'enchérissement, les catégories de travailleurs les moins bien rémunérées. Sur ce dernier point, le tableau n° 10 contient des indications. Il donne une vue d'ensemble sur les proportions, fixées d'année en année, entre les salaires masculins et féminins chez les ouvriers et les employés.

Salaires des femmes, si celui des hommes = 100

Résultats de l'enquête sur les salaires et traitements

10	Année	Ouvrières	Employées
	1939	55	57
	1942	57	57
	1943	58	59
	1944	60	58
	1945	63	59
	1946	65	59
	1947	65	60
	1948	65	61
	1949	65	61
	1950	65	61
	1951	65	61
	1952	65	61
	1953	65	61
	1954	64	61
	1955	64	61

Il appert nettement de ces chiffres que le nivellement s'est arrêté en 1948 déjà et que, depuis lors, les proportions ne se sont guère modifiées. La différence s'est toutefois légèrement accrue, ces dernières années, en ce qui concerne les ouvrières.

Si l'on passe — autant que les documents disponibles le permettent — à une comparaison des salaires pratiqués au sein d'une profession donnée, on constate que l'écart entre les gains des deux sexes se réduit considérablement. La statistique des salaires des ouvriers victimes d'accidents permet, par exemple, de dresser le tableau suivant pour quelques professions de l'industrie textile:

Professions	Salaires des femmes, si celui des hommes = 100 1950 à 1954
Tisseuses	79
Tailleuses	68
Coupeuses	68
Repasseuses	66
Visiteuses (broderie)	87
Ouvrières auxiliaires	75
Ouvrières de fabrique (sans dénomination spéciale)	72
Ensemble	77

Pour l'ensemble des professions susindiquées, le salaire de la femme s'élève donc à 77 pour cent de celui de l'homme. Toutefois, comme nous l'avons déjà noté, ce serait une erreur d'imputer purement et simplement l'écart entre les deux salaires à une rémunération inégale des deux sexes. Les différences sensibles que le tableau précédent révèle d'une profession à l'autre quant au rapport entre le salaire de l'homme et celui de la femme, ces différences mêmes permettent précisément de conclure que des dénominations identiques recouvrent parfois des tâches assez dissemblables.

Cela ne signifie naturellement pas que, dans l'industrie, toutes les différences de salaire soient en fonction du rendement. L'alliance de sociétés féminines suisses cite des exemples concrets de rémunération inégale à travail égal.

D'après les résultats de l'enquête générale sur les salaires et traitements, les salaires des hommes et des femmes sont assez près de s'équilibrer dans certaines professions de la branche des hôtels et restaurants, où les deux sexes doivent répondre à des exigences professionnelles à peu près équivalentes.

	Salaire de la femme, si celui de l'homme = 100 ⁽¹⁾
Secrétaires	92
Filles de cuisine et d'office	95
Filles de service	93

D'après les enquêtes que le secrétariat de l'union suisse des paysans fait périodiquement au sujet des salaires des domestiques et des journaliers agricoles, le salaire moyen d'une servante célibataire travaillant dans le ménage et l'exploitation était inférieur de 20 pour cent, en été 1956, à celui d'un homme à tout faire (également célibataire), et une journalière gagnait alors 27 pour cent de moins qu'un journalier. Depuis avant la guerre, ces chiffres n'ont guère changé.

Mentionnons encore, comme source de documentation, les salaires fixés par contrats collectifs de travail, autant qu'ils se rapportent à des travaux englobés sous une même désignation professionnelle pour les hommes et les femmes. Les résultats tirés de l'analyse de ces données sont reproduits dans le tableau annexé au présent rapport. L'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes varie en moyenne de 20 à 5 pour cent (chez les jardinières) et à 36 pour cent (chez les ouvrières auxiliaires de l'industrie de la confection et de la lingerie) du salaire masculin. Notons au surplus que fréquemment, surtout dans l'industrie horlogère et dans certaines branches de l'industrie textile, les contrats collectifs fixent des salaires minimums ou moyens pour des départements entiers sans spécifier s'ils sont

(1) Chambre et pension comprises.

prévus pour des hommes ou des femmes. Il arrive souvent aussi que les salaires aux pièces soient les mêmes pour les ouvriers et les ouvrières.

Relativement au commerce, l'association des grands magasins suisses déclare que les différences de salaire actuelles sont en fonction du rendement. De son côté, l'union suisse des coopératives de consommation affirme que, chez ses membres, cette règle joue également en général mais qu'un certain nombre d'ouvrières devraient, d'après leur rendement, être rangées dans une classe de salaire plus élevée; mais, s'il y a des différences de rendement, il n'est pas certain qu'elles justifient entièrement les différences de salaire. Dans la librairie de la Suisse allemande, les contrats collectifs fixent les mêmes salaires pour les femmes que pour les hommes; cependant, le manque de personnel masculin subsiste. Le personnel bancaire féminin touche, à travail à peu près égal, un salaire inférieur de 20 à 25 pour cent à celui des hommes, écart fondé sur des considérations sociales et des différences dans la formation professionnelle; toutefois, en raison de la situation qui règne sur le marché du travail, les jeunes employées sont un peu mieux rémunérées, en moyenne, que leurs collègues masculins, tandis qu'à partir de l'âge de 24 ans les hommes touchent en général un peu plus qu'elles.

Les enquêtes de la société suisse des commerçants fournissent quelques renseignements supplémentaires au sujet des conditions de rémunération des employés des deux sexes, en ce sens que les résultats en sont groupés non seulement par profession mais également par classe d'âge. Selon cette dernière répartition, et pour l'ensemble des employés, le rapport entre les traitements des hommes et des femmes varie comme il suit:

Age	Salaire de la femme, si celui de l'homme = 100
20 à 24 ans	87
25 à 34 ans	68
35 à 44 ans	61
45 ans et plus	59
Ensemble	61

Selon ces données, qui se rapportent à l'année 1950, c'est donc chez les plus jeunes employés que la différence entre la rémunération des deux sexes est la plus faible (13 %); les hommes bénéficiant de plus grosses augmentations de traitement, l'écart s'accroît cependant rapidement pour atteindre 41 pour cent chez les employés de 45 ans ou davantage. Le tableau n° 11, qui montre comment le rapport entre la rémunération des deux sexes évolue avec l'âge au sein de quelques professions, fournit une image analogue. Mais, tandis que, pour l'ensemble des employés, l'écart entre les traitements des hommes et des femmes s'accroît encore un peu dans la dernière classe

d'âge, il ressort du tableau n° 11 que, dans certaines professions, la différence des traitements s'affaiblit au contraire chez les employés d'âge avancé. Ce phénomène remarquable provient sans doute du fait que l'employeur, en fixant le traitement de l'employée, lui tient compte dans une plus forte mesure du capital d'expérience et de confiance qu'elle s'est acquis durant de longues années de service, ainsi que de ses responsabilités accrues.

*Traitements relatifs des employées répartis par profession
et par classe d'âge, 1950 (1)*

11 Profession	Traitement de la femme, si celui de l'homme - 100				
	20 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus	Ensemble
Comptables	85	73	70	73	76
Caissières	82	66	62	59	66
Correspondantes, plusieurs langues . . .	88	74	63	64	71
Aides comptables	90	74	70	72	80
Travaux généraux de bureau	92	74	70	74	79
Facturières	85	76	65	67	70
Vendeuses en détail	76	66	61	59	65
Comptables-caissières-correspondantes:					
— sans les travaux généraux de bureau.	93	74	71	74	79
— avec les travaux généraux de bureau.	93	77	81	72	82

Tandis que cette distinction par classes d'âge est importante lorsqu'on examine les salaires des employées par rapport à ceux de leurs collègues masculins, elle ne l'est plus dès qu'il s'agit d'ouvrières. Le tableau ci-après démontre en effet que, d'après les résultats de la statistique des salaires des ouvriers victimes d'accidents, les femmes, quel que soit leur âge, touchent un salaire représentant 66 à 68 pour cent de celui des hommes. Cela n'est pas surprenant, étant donné que les salaires des ouvriers et des ouvrières dépendent moins de l'âge de l'ayant droit que les traitements des employés et vu que les femmes et les hommes sont encore relativement jeunes lorsqu'ils obtiennent la rémunération maximum.

Age	Salaire de la femme, si celui de l'homme - 100
20 à 24 ans	68
25 à 34 ans	67
35 à 44 ans	66
45 à 54 ans	67
55 à 64 ans	67

(1) Enquête de la société suisse des commerçants sur les salaires.

Pour compléter, voici un aperçu concernant la rémunération de fonctionnaires publics. Les données, relatives à l'année 1954, valent pour le corps enseignant de 50 écoles primaires et de 28 écoles secondaires réparties dans des villes et de grandes communes de toutes les régions du pays.

Corps enseignant	Traitement des femmes, si celui des hommes = 100
d'écoles primaires	90
d'écoles secondaires	91

La rémunération du corps enseignant varie d'un canton à l'autre et d'une commune à l'autre. Une partie des femmes gagnent moins que les hommes et d'autres tout autant. Là où il y a des différences, elles sont partiellement imputables au fait que l'horaire des femmes est moins chargé. Il faut également en attribuer la cause à ce que, dans les écoles primaires, la plupart des institutrices tiennent les classes inférieures, où l'enseignement est moins bien apprécié — simple constatation — que dans les degrés supérieurs.

Pour ce qui est des autres services publics, nous nous référons tout d'abord à l'exposé concernant l'administration fédérale (ch. 3 ci-après). D'après une enquête de l'alliance des sociétés féminines suisses, les administrations cantonales et communales paient les femmes — à travail égal — plutôt moins bien que les hommes (par ex. dans le canton de Berne, elles sont rangées une ou deux classes plus bas que les hommes; dans le canton du Tessin elles gagnent 10 pour cent de moins qu'eux et, précédemment, touchaient 15 pour cent de moins). D'après ladite enquête, les femmes n'ont pas non plus les mêmes possibilités d'avancement car on préfère encore, çà et là, autant que faire se peut, occuper des hommes. Il y a encore de grosses différences, entre la rémunération des femmes et celle des hommes, parmi le personnel sanitaire des établissements hospitaliers publics et des maisons d'aliénés publiques.

Jusqu'ici, il a été question de salaires en général comme s'il n'y avait pas de différence entre le salaire au rendement et les allocations sociales. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, les données tirées de l'enquête générale sur les salaires tiennent compte des allocations familiales, mais non pas des autres prestations sociales telles que les indemnités de vacances et les contributions patronales aux primes d'assurance. On ne dispose pas de documents sûrs pour déterminer si, en matière de prestations sociales, les femmes sont généralement placées sur le même pied que les hommes. Chose certaine, il existe des inégalités, mais les contrats collectifs de travail tendent manifestement à fixer les mêmes allocations familiales pour les femmes que pour les hommes. En tant que les allocations se déterminent en fonction du salaire, la question de l'égalité s'apprécie de la même manière que lorsqu'il s'agit du salaire au rendement.

Pour terminer, nous quitterons le plan national et jetterons un regard sur ce qui se passe à l'étranger. Dans la mesure où il existe des chiffres tant soit peu comparables, nous avons mis en parallèle dans le tableau n° 12 les gains relatifs des ouvrières industrielles de certains pays européens et extra-européens. Les données utiles ont été tirées de l'édition de 1955 de l'*Annuaire des statistiques du travail* publié par le bureau international du travail. Y sont mentionnés tous les Etats à propos desquels l'*Annuaire* fournit séparément des données sur le revenu du travail pour les hommes et pour les femmes. Les données se rapportent au niveau général des salaires des ouvriers de l'industrie. On y indique — selon les sources où les renseignements ont été puisés — le gain horaire ou le gain hebdomadaire. Il s'agit en général de résultats d'enquêtes conçues à peu près comme celle qui a été ouverte en Suisse sur les salaires et les traitements, mais une partie des données ont été puisées — tout comme en matière de statistique sur les salaires d'ouvriers victimes d'accidents — dans des pièces provenant d'institutions d'assurances sociales.

Gains relatifs des ouvrières industrielles dans quelques pays (1)

12	Pays	Unité de temps	Salaire de la femme, si celui de l'homme = 100	
			1950	1954
Suisse:				
	— Enquête sur les salaires et traitements	heure	65	64
	— Statistique des salaires des ouvriers victimes d'accidents	heure	68	67
		semaine	64	63
	Danemark (2)	heure	66	65
	Finlande	heure	65	67
	Grande-Bretagne	heure	60	59
		semaine	53	51
	Irlande	heure	57	53 (3)
		semaine	54	54 (3)
	Pays-Bas	heure	61	58
		semaine	58	56
	Norvège	heure	66	68
	Suède	heure	70	69
	Allemagne occidentale	heure	64	63
		semaine	59	58
	Berlin-Ouest.	heure	68	64
		semaine	66	63

(1) *Annuaire des statistiques du travail* 1955, Genève 1955.
(2) Niveau général des salaires.
(3) 1953.

Si problématiques que soient les comparaisons internationales concernant la statistique des salaires et quelles que soient les réserves à faire en raison des différences qui peuvent exister d'un pays à l'autre quant à la structure des groupes d'ouvriers compris dans les statistiques et quant à la notion du salaire sur laquelle ces dernières se fondent, on peut déduire du tableau n° 12 que la situation est assez semblable dans les divers Etats et que la Suisse est plutôt en tête qu'en retard. La légère diminution des salaires relatifs qui s'est produite de 1950 à 1954 ne se limite d'ailleurs pas à la Suisse. Un autre fait remarquable est que, même dans les pays où le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes accomplissant le même travail est inscrit dans la constitution ou dans la loi, ou bien consacré par des contrats collectifs de travail, les salaires des femmes ne se rapprochent pas plus de ceux des hommes qu'en Suisse. Cela permet de présumer que les cas où hommes et femmes accomplissent le même travail ne sont pas assez nombreux pour exercer une influence considérable sur le niveau des salaires. Du reste, lorsque la formation des salaires se fait assez librement, les facteurs traditionnels qui président à cette formation sont manifestement plus puissants que le principe «à travail égal, salaire égal».

Ces constatations sont confirmées par des données qui proviennent de la France et des Etats-Unis et qui reposent sur une base quelque peu différente, raison pour laquelle il n'en est pas fait état dans l'*Annuaire des statistiques du travail* que publie le bureau international du travail. D'après un rapport du «Women's Bureau» du ministère du travail des Etats-Unis, relatif à ce pays-là et à l'année 1951, la proportion entre le salaire féminin et le salaire masculin était alors 59:100. En France, les salaires des femmes et ceux des hommes diffèrent relativement peu. Mais si l'on englobe dans les salaires les prestations sociales, qui jouent un rôle important, la différence entre la rémunération des hommes et celle des femmes est à peu près la même que dans les autres Etats européens. D'après une étude faite par l'institut national de la statistique, le personnel féminin qui travaillait en plein en 1952 a obtenu un gain qui atteignait chez les ouvrières 67 pour cent et chez les employées 70 pour cent de celui de leurs collègues masculins.

3. La situation dans l'administration fédérale

L'exemple de l'administration fédérale, pour lequel on peut s'appuyer sur de nombreuses données, est propre à illustrer la situation sous les divers aspects examinés plus haut. Il va d'ailleurs de soi qu'on ne saurait appliquer sans plus les constatations qui suivent aux autres exploitations de l'administration ou à l'économie privée.

a. De 1940 à 1955, la proportion des femmes par rapport à l'ensemble du personnel fédéral s'est maintenue constamment aux environs de 10 pour cent; en chiffres absolus, le nombre des employées fédérales a passé de 6954 en 1940 à 9866 en 1955. A titre de comparaison, mentionnons que

l'office du personnel évalué à $\frac{1}{5}$ environ la proportion des emplois qui pourraient être confiés à des femmes; cette proportion monte à plus de $\frac{2}{5}$ pour l'administration centrale et l'administration des postes. Le tableau n° 13 indique la répartition du personnel féminin de la Confédération par catégories :

Femmes au service de la Confédération

13	1940		1956	
	Chiffres absolus	Pour-cent	Chiffres absolus	Pour-cent
Personnel rangé dans les classes de traitement (fonctionnaires et employées)	3186	46	6566	73
Personnel non rangé dans les classes de traitement	2440	35	1463	16
Personnel rangé dans les classes de salaire (ouvrières)	1327	19	421	5
Apprenties	1	0	564	6
Total	6954	100	9014	100

Depuis 1940, la Confédération range plus fréquemment les femmes dans les classes de traitement et elle forme aujourd'hui de nombreuses apprenties; en revanche, le nombre des ouvrières, particulièrement élevé en 1940 à cause de la guerre, a diminué depuis lors. L'augmentation du nombre des apprenties, partiellement imputable à la pénurie de main-d'œuvre masculine, montre qu'on s'efforce de faciliter aux femmes l'accès aux carrières administratives moyennes.

b. Il est intéressant de voir comment le personnel féminin (y compris les aides de bureau) rangé dans les différentes classes de traitement se répartit entre elles. Cette répartition ressort du tableau n° 14.

Femmes fonctionnaires et employées de l'administration fédérale

(Personnel rangé dans les classes de traitement)

14	Classe de traitement	Chiffres absolus		Distribution des femmes entre les échelons de traitement (en pour-cent)		Pourcentage des femmes à l'intérieur des échelons de traitement	
		1940	1956	1940	1956	1940	1956
	1-15	21	115	0,7	1,8	0,2	0,7
	16-20	122	1518	3,8	23,1	1,1	7,4
	21-23	473	2826	14,8	43,0	3,9	12,1
	24-26 (24/25)	1497	1219	47,0	18,6	14,9	13,7
	Aides de bureau . .	1073	888	33,7	13,5	100,0	100,0
	Total	3186	6566	100,0	100,0	7,3	9,2

La proportion des employées rangées dans les classes de traitement 1 à 20 a passé de 4,5 en 1940 à 24,9 pour cent aujourd'hui; leur nombre est donc 5,5 fois plus grand. En outre, on constate un net glissement des classes les plus basses vers les classes 21 à 23. Par suite, le pourcentage des femmes à l'intérieur des différents échelons de traitement a fortement augmenté jusqu'à la 23^e classe. Dans les classes 1 à 20, il atteint aujourd'hui 8,1 pour cent contre 1,3 pour cent seulement en 1940. En plus de quoi il faut tenir compte que les femmes ne représentent en chiffre rond que 10 pour cent du nombre des fonctionnaires et employés. Un rapprochement notable s'est déjà produit dans le classement des hommes et des femmes, surtout jusqu'à la 16^e classe, les femmes restant faiblement représentées dans les classes 1 à 15. La Confédération continue d'ailleurs d'améliorer le classement de ses employées; cela ressort en particulier d'une diminution du nombre des aides de bureau, catégorie dans laquelle ne sont plus rangées que des personnes non qualifiées.

c. En ce qui concerne le rapport entre les salaires des femmes et ceux des hommes, notons d'une manière générale que, selon la loi sur le statut des fonctionnaires, les fonctions sont classées d'après l'instruction requise, l'étendue des attributions, les exigences du service, les responsabilités incombant au titulaire et les dangers qu'il encourt (art. 38 de la loi, art. 4 de l'arrêté sur la classification des fonctions). Comme la loi ne fait aucune différence lorsqu'il s'agit de femmes, celles-ci doivent être rangées, à conditions égales, dans les mêmes classes de traitement que les hommes.

Relativement aux fonctionnaires et employés, la pratique actuelle suit assez bien ces principes. Dans le service administratif proprement dit, la femme peut concourir avec l'homme. Il est vrai que peu de femmes sont rangées dans les classes supérieures. Cela tient en partie à ce que celles qui ont un caractère de chef ne sont pas assez nombreuses. En outre, il y a beaucoup de fonctions pour lesquelles les femmes ne sauraient entrer en ligne de compte, soit en raison de leur formation professionnelle, soit parce qu'elles ne possèdent pas les aptitudes physiques voulues. Tel est le cas de nombreux postes dans l'administration des transports, des douanes et de l'administration militaire.

Pour les emplois comprenant de simples travaux de bureau, la Confédération engage des aides qui sont moins bien rétribuées que les fonctionnaires de la dernière classe de traitement. On ne saurait cependant y voir une inégalité de traitement au désavantage de la femme. Il s'agit là d'une simple occupation, à laquelle la femme se prête d'ailleurs mieux que l'homme. Si l'aide de bureau donne satisfaction, elle est promue dans la 25^e classe de traitement, puis dans la 23^e. Les femmes ayant fait un apprentissage commercial ou administratif sont rangées d'emblée dans la 23^e classe, c'est-à-dire une classe au-dessous du manoeuvre qualifié et, en règle générale, trois classes au-dessous des employés du sexe masculin. Cette classi-

fication correspond aux exigences et aux responsabilités des fonctions ordinairement confiées à la jeune employée de chancellerie.

d. L'ordonnance des 28 décembre 1950/26 septembre 1952/29 janvier 1954 relative aux ouvriers occupés par la Confédération établit des différences plus sensibles entre le classement des hommes et des femmes (art. 47). Les trois classes de traitement les plus basses (7,8 et 9) ne comprennent que des ouvrières. Mais ici aussi il ne s'agit qu'en partie de tâches de même nature et de même valeur. Là où le travail est identique, il existe, dans les possibilités de rendement des deux sexes, des différences qui justifient certains écarts dans la rémunération.

e. Pour comparer les salaires, il faut prendre en considération, à côté du salaire compté par unité de temps, les allocations sociales. Si l'indemnité de résidence et les allocations pour enfants sont les mêmes pour les hommes et les femmes, seuls les hommes ont droit à l'allocation de mariage de 500 francs. En ce qui concerne l'âge de la retraite, c'est au contraire les femmes qui sont avantagées. Elles peuvent exiger d'être pensionnées dès l'âge de 60 ans révolus ou au terme de leur 35^e année d'assurance, tandis que les hommes n'ont ce droit qu'à 65 ans révolus. Il est vrai que, dans le cas des femmes célibataires, les caisses n'ont pas à supporter la charge des rentes aux survivants, mais cet allègement ne compense pas le surcroît de dépenses occasionné par le fait que les femmes obtiennent leur pension plus tôt que les hommes.

f. L'expérience prouve que les absences pour cause de maladie sont plus fréquentes chez les femmes. Le fait a son importance vu l'ampleur du droit au salaire assuré au personnel fédéral en cas de maladie. Le tableau n° 15 montre l'évolution, par employé, des jours d'absence imputables à des maladies ou à des accidents.

Jours d'absence imputables à des maladies ou accidents, par employé

15 Année	Administration centrale			Administration des PTT		
	Hommes	Femmes	Surplus des absences chez les femmes	Hommes	Femmes	Surplus des absences chez les femmes
1946	9,8	19,7	9,9	13,6	15,0	1,4
1947	9,7	19,8	10,1	13,1	14,5	1,4
1948	9,9	20,7	10,8	10,9	13,4	2,5
1949	11,5	20,8	9,3	12,0	13,7	1,7
1950	10,6	16,2	5,6	11,7	12,8	1,1
1951	11,9	16,4	4,5	12,8	14,9	2,1
1952	11,3	16,4	5,1	11,5	12,4	0,9
1953	11,6	15,1	3,5	11,3	12,6	1,3
1954	11,5	14,0	2,5	11,6	12,8	1,2

Depuis 1946, l'écart entre les jours d'absence des femmes et des hommes s'est atténué, surtout dans l'administration centrale. Dans l'administration des postes, télégraphes et téléphones, il est de toute manière assez faible. Au sein de l'administration centrale, il atteint en moyenne environ 1 pour cent des jours ouvrables pour les années 1950 à 1954. En revanche, le nombre des absences est notablement plus élevé chez les femmes que chez les hommes, vu qu'il leur arrive plus souvent de manquer pour peu de temps. En 1946, dans l'administration centrale, le nombre des absences pour 100 employés (accidents inclus) a été de 126 chez les hommes et de 291 chez les femmes; en 1954, l'écart s'était réduit et les chiffres comparatifs s'établissaient à 132 et 206. Si l'évolution du nombre des absences de courte durée n'accuse pas de grandes fluctuations, il reste qu'on constate ici aussi une atténuation de la différence entre les chiffres notés pour les femmes et pour les hommes. Cela n'empêche pas que le nombre de ces absences reste deux fois plus élevé parmi les femmes.

En résumé, on peut dire que, dans l'administration fédérale, les cas et les jours d'absence sont plus nombreux chez les femmes que chez les hommes, mais que l'écart s'est atténué ces dernières années — surtout quant aux jours d'absence — et qu'il ne devrait plus jouer un grand rôle dans la fixation des salaires.

g. L'application du principe «à travail égal, salaire égal» n'entraînerait pas de grands changements dans l'administration fédérale. Conformément à l'évolution en cours, les sténodactylographes ayant une bonne formation se verront attribuer plus fréquemment des travaux indépendants et pourront ainsi accéder à une classe de traitement plus élevée. Ce cas n'en restera pas moins exceptionnel vu qu'un grand nombre d'employées se marient et doivent quitter de ce fait le service de la Confédération (art. 55 de la loi sur le statut des fonctionnaires).

Pour ce qui concerne les ouvrières, nombreuses surtout dans les ateliers militaires, l'application du principe de l'égalité de salaire se traduirait probablement par un gros surcroît de dépenses. On peut donc se demander si la Confédération continuerait à occuper autant d'ouvrières, ce qui semble douteux si l'on considère que l'ouvrier peut en général être employé à des tâches plus nombreuses et plus variées.

h. Les réponses fournies par les régies et services publics de la Confédération, la Swissair et la Croix-Rouge suisse à une enquête menée par l'office du personnel apportent maintes indications intéressantes et confirment, pour l'essentiel, ce qui a été exposé ci-dessus au sujet du rapport entre les salaires des femmes et ceux des hommes. Dans les cas où les employés des deux sexes exécutent un même travail, les différences de rémunération sont justifiées pour partie par l'argument que les hommes peuvent être employés de surcroît à d'autres tâches (en fait, il n'y a plus alors travail égal) ou qu'ils

ne travaillent pas que temporairement dans l'exploitation. A quoi s'ajoute que l'homme doit être mieux rémunéré pour des motifs sociaux. L'un des services questionnés relève en outre que les questions de personnel donnent plus à faire lorsqu'il s'agit de femmes (difficultés de collaboration et, par suite, nécessité de prendre de plus grands ménagements dans la distribution du travail). L'office de compensation, la Swissair et la Croix-Rouge ne connaissent aucune différence de rétribution entre les hommes et les femmes qui exécutent un même travail.

II. Facteurs déterminants pour la rémunération des hommes et des femmes

1. Généralités

Il ressort des statistiques (voir plus haut, I, 2) que les salaires des femmes sont en général inférieurs à ceux des hommes, mais cela ne permet pas encore de conclure qu'il y a inégalité de rémunération, le travail de l'homme étant le plus souvent différent de celui de la femme. La convention adoptée par la conférence internationale du travail et la recommandation qui s'y rapporte n'exigent une rémunération égale que pour un travail d'égale valeur. Il est donc essentiel de déterminer ce qu'on doit entendre par «travail de valeur égale», question qui sera traitée plus en détail ci-dessous (cf. ch. 2). A cet égard, il conviendra d'étudier de plus près la question de l'aptitude professionnelle de la femme. Ajoutons que l'identité du travail à exécuter n'entre pas seule en jeu mais qu'il faut encore tenir compte du rendement personnel.

Même dans les cas où les travaux effectués sont pareils, d'autres facteurs peuvent entraîner une disparité des salaires. Des considérations touchant à l'organisation de l'entreprise jouent aussi un rôle du point de vue de l'employeur; ainsi l'aptitude du travailleur à exécuter des travaux divers et la durée des services (cf. ch. 3). De même, la différence des devoirs que les hommes et les femmes sont appelés à remplir dans la vie en société peuvent amener les employeurs à établir des différences dans les salaires (cf. ch. 4). Cette disparité peut aussi provenir de la position défavorable que la femme occupe, pour diverses raisons, sur le marché de l'emploi (cf. ch. 5).

2. Comparaison des prestations de services

a. Critères

Pour comparer des prestations de services, on doit tout d'abord distinguer entre les exigences objectives qu'implique un travail déterminé et le rendement que les sujets comparés obtiennent en exécutant ce travail. Deux questions se posent ici; celle de la nature du travail et celle de la quantité de travail exécuté. Pour qu'on puisse parler d'un travail de

même valeur, il faut qu'il y ait identité à la fois dans la nature du travail et dans sa quantité. Cela signifie que, pour comparer des prestations de services, on doit les examiner à la fois sous l'angle de la technique du travail et sous celui de l'organisation de l'entreprise, en considérant tel travail à exécuter dans un tel établissement.

b. Nature du travail

Pour apprécier la nature du travail, c'est-à-dire les exigences que pose son exécution, on doit appliquer les méthodes en usage en matière d'organisation industrielle, méthodes qui consistent à décomposer le travail en divers éléments (formation professionnelle, expérience, effort, responsabilité, etc.), et à l'évaluer ensuite en faisant la somme de ces éléments dûment pondérés. On obtient ainsi une évaluation du poste ou de la fonction qui ne tient compte ni de la personne du travailleur ni du travail qu'il fournit effectivement. Ces méthodes d'appréciation nécessitent cependant des enquêtes longues et onéreuses, ce qui explique que leur application ne s'est pas généralisée jusqu'ici. Là où les postes ont été évalués, il ne sera plus nécessaire de rechercher si le travail de l'homme est le même que celui de la femme, étant donné que cette évaluation a lieu selon des critères objectifs et semblables pour tous les travailleurs d'une même entreprise. Mais lorsqu'une telle évaluation fait défaut, il est impossible d'établir, d'après la documentation dont disposent les autorités fédérales, dans quelle mesure l'économie suisse applique l'identité dans la nature du travail. Il semble toutefois certain que les cas où l'identité existe sont plutôt rares. La comparaison est rendue plus difficile encore du fait que bien souvent le travail exécuté par la femme est d'avance adapté aux particularités qui lui sont propres, en sorte qu'on ne dispose pas d'un travail masculin semblable qui permettrait de comparer. Or, lorsqu'il n'y a pas travail de même nature, seule une appréciation minutieuse, conduite avec une exactitude scientifique, peut permettre d'établir si, au total, les exigences sont égales ou si elles sont plus élevées dans un cas que dans l'autre.

c. Aptitude de la femme

Les employeurs ne confient autant que possible qu'à des femmes les travaux pour lesquels elles possèdent des aptitudes particulières. Cette circonstance ajoute encore à la difficulté d'établir des comparaisons entre leur travail et celui de l'homme. Que l'on songe par exemple à la sténo-dactylographe, dont on ne trouve plus guère le pendant masculin dans les entreprises modernes. Mais cet exemple prouve précisément que ce ne sont pas toujours les travaux les moins pénibles qu'on fait exécuter aux femmes, car il est indiscutablement fatigant d'écrire constamment à la machine; de même, l'activité de la blanchisseuse, par exemple, demande un plus gros effort que bien des travaux artisanaux ou industriels réservés aux

hommes. La tendance générale est cependant de confier aux femmes des travaux requérant un moindre effort physique, circonstance qui ne constitue naturellement pas un facteur décisif pour juger de la valeur du travail. Pour éclairer cet aspect du problème, nous citerons, sans vouloir prendre parti, quelques considérations empruntées à un ouvrage de M. E. Jeangros: *Die Frau im Berufsleben*, édité à Berne en 1955 (p. 22 s.):

On ne trouve pas de femmes dans les professions comprenant des gros travaux ou des travaux lourds (par ex. parmi les mineurs). Selon les expériences faites en matière de physiologie du travail, l'homme peut dépenser en moyenne 2500 calories par jour dans l'exécution de son travail professionnel, la femme 1500 seulement. La capacité de travail corporelle de la femme atteint, en moyenne, la moitié à trois cinquièmes de celle de l'homme. Les gros travaux et les travaux lourds, vu l'effort considérable et prolongé qu'ils demandent aux muscles et au cœur, dépassent les forces de la femme, forces qu'utilisent déjà jusqu'à leur limite les femmes de ménage, les blanchisseuses, les danseuses et souvent même les ménagères. Les outils et machines de plus en plus perfectionnés et le morcellement de plus en plus poussé du travail en opérations plus faciles à exécuter font cependant que le nombre des travaux lourds va diminuant, ce qui élargit le champ d'activité professionnelle de la femme.

Si la femme le cède à l'homme en ce qui concerne la capacité de travail corporelle, elle l'emporte sur lui en habileté: de ce point de vue, son travail dépasse de 5 à 10 pour cent celui de l'homme. C'est pourquoi on trouve beaucoup de femmes dans les professions qui réclament une main habile et délicate, une attention soutenue et des réactions sûres et rapides. A titre d'exemple, nous mentionnerons ici l'industrie horlogère. A quoi s'ajoutent d'autres activités industrielles comprenant des travaux de classement, de triage, de dénombrement, d'apprêtage et d'emballage, des professions commerciales (avec vente et expéditions) et des postes administratifs englobant des travaux aux diverses machines de bureau et des travaux de chancellerie. Il faut aussi mentionner ici l'activité si variée de la ménagère. D'un autre côté, il semble que la femme s'accommode mieux que la plupart des hommes d'un travail uniforme et monotone.

Dans un sens plus large, c'est également pour une question d'aptitude que d'aucuns engagent une demoiselle plutôt qu'un «homme de réception» ou que certaines femmes préfèrent être servies par un coiffeur pour dames plutôt que par une coiffeuse. L'attitude réticente adoptée envers les femmes lorsqu'il s'agit de pourvoir à des postes importants semble s'inscrire dans le même ordre d'idées.

Pour déterminer si la femme est apte à certaines activités, on doit prendre garde que, par delà les différences biologiques, d'autres facteurs, indépendants de l'aptitude, commandent le partage des fonctions entre l'homme et la femme. Peut-être même les différences naturelles jouent-elles un rôle moins important que la répartition traditionnelle des fonctions dans le cadre d'un ordre social donné. Cette distribution des tâches peut d'ailleurs se modifier au cours des temps. Nous assistons précisément aujourd'hui à une transformation de ce genre qui tend à relever la part du travail féminin.

d. Rendement du travailleur

En plus de l'identité dans la nature du travail, il faut tenir compte du rendement personnel. Certes, quand on parle de travail de valeur égale, on songe en général à un travail de semblable nature et l'on admet d'emblée, pour le reste, qu'il y a égalité dans le rendement personnel. Mais en fait ce rendement est souvent influencé par les différences que leur constitution physique et psychique et leur position dans la société créent entre des travailleurs des deux sexes, ainsi que, partant, par la différence de leurs intérêts économiques et de leur conception de la vie économique. L'activité professionnelle se caractérise de nos jours par une nette séparation entre le métier et les autres sphères d'activité. L'homme ressent toutefois moins intensément cette séparation que la femme, qui est souvent chargée d'une double tâche: travailler hors de son domicile et tenir son ménage. Il arrive aussi que la jeune fille ne considère pas son activité professionnelle comme devant durer toute sa vie.

Dans les cas où hommes et femmes accomplissent un même travail à la tâche, on n'en est évidemment pas réduit à de simples hypothèses. Il suffit de consulter les chiffres pour établir le rendement des uns et des autres. Il est parfaitement possible que l'on constate alors que les femmes obtiennent un meilleur rendement que les hommes dans un travail qui leur convient; rappelons à ce sujet que les femmes supportent mieux une tâche monotone, ce qui représente un avantage dans bien des travaux.

Parmi les facteurs propres à affaiblir le rendement du travail féminin, il faut mentionner le plus grand nombre des absences observées chez les femmes et, dans la même ligne, les allégements que souvent les entreprises leur accordent. Comme nous l'avons vu, il ressort des données réunies pour le personnel fédéral au sujet des absences pour cause de maladie ou d'accident que les cas d'absence de courte durée sont plus fréquents parmi les femmes, mais que le nombre des jours d'absence n'est pas beaucoup plus élevé chez elles que chez les hommes (cf. ci-dessus I, 3, f); l'écart s'est fortement atténué ces dernières années, conformément à un phénomène qu'on constate également, par exemple, chez les institutrices et institutrices de la ville de Berne. Dans ces services publics, les femmes manquent donc plus souvent à leur poste que les hommes, mais au total la durée de leurs absences dans l'année n'est pas beaucoup plus élevée. En considérant les choses du seul point de vue de l'organisation de l'entreprise, il faudrait aussi tenir compte des absences que le service militaire entraîne pour les hommes, cela dans la mesure tout au moins où l'employeur verse la différence entre l'allocation pour perte de gain servie par l'Etat et le salaire complet, comme c'est le cas en particulier dans les administrations publiques.

e. Résumé

Il ressort de ces considérations que, pour établir des comparaisons entre prestations de services, on doit tenir compte de toute sorte de points de vue et étudier les circonstances avec le plus grand soin. Il n'est pas possible d'établir de manière certaine si une inégalité de rémunération se justifie ou non sans procéder à des enquêtes détaillées dans les cas concrets. Le principe «à travail égal, salaire égal» ne signifie pas en effet que les salaires des femmes doivent être relevés d'une manière toute générale au niveau des salaires masculins; il exige seulement la suppression des inégalités qui ne se justifient pas par une différence des prestations. Il ne suffit donc pas de constater une disparité dans les salaires pour qu'on puisse conclure que les femmes sont désavantagées, cette inégalité pouvant s'expliquer par des différences dans la nature du travail et dans le rendement personnel. Les indications et données qu'on possède sur le sujet permettent d'admettre que l'égalité du travail féminin et masculin, dans le sens que nous avons indiqué, est réalisée moins fréquemment qu'on ne le croit en général.

3. Autres facteurs touchant à l'organisation de l'entreprise

L'employeur ne considère pas uniquement le rendement du travailleur. Il doit aussi tenir compte des tâches que celui-ci est apte à effectuer et, par delà le salaire, des frais supplémentaires de personnel.

Les femmes le cèdent souvent à l'homme eu égard à la formation professionnelle et à l'expérience pratique. Il en résulte que la possibilité de les employer à diverses tâches — serait-ce dans le simple cadre de l'entreprise — et, du même coup, leur rendement à longue échéance sont plus faibles que pour l'homme. Si les employeurs ne s'efforcent pas de remédier à cet état de choses en travaillant à développer la formation et le perfectionnement professionnels des femmes, c'est que ces dernières exercent en moyenne leur activité moins longtemps que les hommes. Comme une grande partie d'entre elles abandonnent leur profession encore jeunes pour se marier et que beaucoup de femmes mariées n'exercent pas durablement leur métier, l'employeur a souvent moins d'intérêt à pousser leur formation. Le fait a, par exemple, été confirmé du côté patronal pour le personnel bancaire. Cet état de choses est d'ailleurs défavorable aux employées âgées qui conservent leur activité professionnelle. Elles ne parviennent pas à rattraper l'avance que leurs collègues masculins ont prise dans leurs jeunes années.

La durée des services intervient sous un autre angle encore: celui des frais d'engagement et d'initiation. Calculés par année de services, ces frais sont plus faibles lorsque les services durent longtemps. C'est dire qu'ils sont plus élevés pour les femmes, dont l'activité ne s'étend souvent que sur quelques années. Les départs prématurés entraînent non seulement

des frais immédiats, mais ils occasionnent encore une diminution du rendement durant la période d'initiation et, d'une manière générale, ils gênent momentanément un déroulement normal du travail dans l'établissement. En raison du manque actuel de personnel, l'employeur négligera, en partie, pour l'instant, ces inconvénients.

L'emploi des femmes peut, dans certaines circonstances, entraîner de plus fortes dépenses parce qu'elles sont plus sensibles à des questions d'entourage et qu'elles exigent plus d'attentions personnelles; cette remarque vaut plus particulièrement pour le travail en fabrique. Si l'on venait à instituer le travail à poste réduit (demi-journée) sur une plus grande échelle pour maintenir et encourager l'activité professionnelle des ménagères, cela entraînerait des modifications dans l'organisation de l'entreprise. Il n'est pas possible de dire de façon certaine quels en seraient les effets sur les frais.

Certains emplois impliquent des obligations qui jouent, du point de vue de la rémunération, un rôle dont l'importance n'est pas immédiatement visible. Ainsi, on fait valoir que l'instituteur, surtout à la campagne, est appelé, à côté de son activité professionnelle, à assumer certaines tâches dans l'intérêt de la communauté, par exemple au service de la commune ou d'une association, tâches pour laquelle il n'est que modestement rétribué ou ne l'est même pas du tout. Les institutrices prétendent que leurs chances d'être rétribuées sont plus minimes encore, lorsqu'elles sont priées d'exercer une activité accessoire, souvent importante aussi, en matière d'œuvres sociales par exemple.

4. Considérations sociales

Pour justifier les inégalités de salaires, on invoque parfois des considérations sociales et l'on relève en particulier que l'homme doit fonder et entretenir une famille. Cette argumentation se retrouve dans les réponses de diverses autorités à l'enquête menée par l'alliance de sociétés féminines suisses. Mais si l'on veut graduer les salaires selon les points de vue sociaux, il faut alors — comme cela se fait déjà dans les assurances sociales et dans divers contrats collectifs de travail — tabler sur les obligations d'entretien et d'assistance qui incombent effectivement à l'intéressé et non sur son sexe. A ce propos, il y a lieu de noter que les femmes célibataires assistent souvent des proches, leurs parents en particulier, et qu'elles coopèrent à la tenue du ménage sans toucher pour cela aucune indemnité. A l'heure actuelle, on entend cependant souvent critiquer les salaires relativement élevés que touchent de jeunes employées et notamment les sténodactylographes. Mais d'un autre côté, nombre de jeunes filles qui travaillent font des économies pour acheter un trousseau. Il faut en tout cas tenir pour désuète l'idée que les femmes ont de moindres besoins que les hommes et peuvent par conséquent se tirer d'affaire avec un salaire plus faible. En ce qui concerne

l'entretien de la famille, on peut dire que l'institution des allocations familiales et pour enfants s'est beaucoup développée. En outre, la position économique de l'homme est, pour les raisons évoquées (notamment l'activité professionnelle plus régulière) plus solide que celle de la femme, ce qui, à la longue, influe aussi sur les salaires. Ajoutons que le père de famille surtout n'a pas d'intérêt à ce que les femmes soient moins bien rétribuées, car, en cas de régression de l'emploi, il devrait craindre qu'une pression ne soit exercée sur les salaires.

5. Incidences du marché du travail

La disparité du salaire peut notamment résulter de l'état de l'offre et de la demande de personnel. La rémunération du travail obéit en effet à la loi générale de l'offre et de la demande, qu'il s'agisse de travail féminin ou masculin. L'économie paie pour une prestation de services le prix qui résulte du jeu de l'offre et de la demande. Ainsi, par exemple, ce sont les différences dans les disponibilités en personnel qui expliquent que des employés de commerce ou des techniciens ayant une même formation et une même expérience touchent des salaires parfois fort différents d'une branche à l'autre; et il arrive même que des auxiliaires occupés dans une branche favorisée par la conjoncture économique soient mieux rétribués que les travailleurs qualifiés employés dans une autre branche qui rencontre des difficultés d'écoulement. Cette inégalité de rémunération devrait s'effacer d'elle-même, les travailleurs passant graduellement des branches où il y a pléthore de personnel dans celles où l'on en manque. Mais en fait les liens sociaux du travailleur et ceux qui l'attachent à son lieu de domicile entravent l'adaptation de l'offre aux fluctuations de la demande, de sorte que les écarts de salaires dus au jeu de l'offre et de la demande persistent souvent assez longtemps.

La situation de la femme sur le marché du travail est généralement plus défavorable que celle de l'homme, ce qui fait que le niveau des salaires féminins est plus bas. L'offre de personnel féminin est moins élastique en face des fluctuations de la demande et des salaires, du fait que souvent les femmes, loin d'abandonner une branche où une main-d'œuvre surabondante fait pression sur les salaires, continuent au contraire d'y affluer. Cela s'explique avant tout par la nature spéciale des motifs qui guident la femme dans le choix de sa profession ou de sa sphère d'activité. Elle attache en général moins d'importance que l'homme à la sécurité de son emploi et à ses possibilités d'avancement, cela du moins dans les débuts de son activité. En revanche, elle peut accorder une certaine importance à des motifs idéalistes et à des besoins de culture ou de divertissement. Bien des femmes ne travaillent que pour obtenir un gain d'appoint à côté de leur activité au foyer, circonstance qui contribue également à affaiblir sur le marché du travail la position des femmes qui sont obligées de gagner

leur vie. D'autre part, il est toujours des personnes qui, par instinct, considèrent d'avance le travail de la femme comme inférieur à celui de l'homme; or, les préjugés de ce genre ont également des répercussions économiques.

Notons enfin que l'offre de main-d'œuvre est généralement moins fortement organisée chez les femmes que chez les hommes; cela vient de ce que les femmes — vu l'angle particulier sous lequel elles envisagent leur activité économique, en raison de leur formation moins poussée et de la moindre durée de leur activité professionnelle et enfin à cause du nombre relativement élevé des jeunes travailleuses — adhèrent moins souvent que les hommes à des associations professionnelles. Ainsi, par exemple, l'union syndicale suisse ne comptait en 1955 que 44 000 femmes sur 404 000 membres, c'est-à-dire 11 femmes pour 100 membres.

III. Les effets d'une rémunération égale sur l'économie suisse

1. En général

Aussi utile qu'il puisse être d'étudier les salaires des hommes et des femmes à la lumière des statistiques pour en tirer des indications sur la structure du travail féminin et masculin, il reste que cette analyse, à elle seule, ne peut nous apprendre grand-chose au sujet de l'égalité ou de l'inégalité des salaires de l'homme et de la femme pour un travail de valeur égale. Elle permet uniquement de constater des différences ou des rapprochements dans le niveau des salaires. Quant à la mesure dans laquelle ces différences sont justifiées, on ne peut s'en faire qu'une idée très sommaire en considérant, d'après les statistiques, la composition du personnel par classes d'âge, la position dans la profession et l'appartenance à un groupe économique donné. Ce qu'on peut dire en tout cas — car assez d'indices le montrent — c'est qu'il y a en fait des inégalités; mais il est impossible d'en déterminer la fréquence et l'ampleur.

Pour les raisons que nous venons d'exposer, on ne saurait mesurer exactement les effets qu'aurait une application intégrale du principe «à travail égal, salaire égal». En admettant par pure hypothèse qu'elle entraîne une hausse moyenne de 5 pour cent des salaires féminins dans l'ensemble de l'économie suisse, la somme globale des salaires des hommes et des femmes s'en trouverait augmentée d'environ 1 pour cent. Les effets varieraient cependant beaucoup d'une branche à l'autre selon la proportion des femmes qui y sont occupées.

Si l'égalité de rémunération pouvait être appliquée graduellement et suivant les possibilités pratiques qui s'offrent dans les diverses branches, il y aurait moins lieu de craindre des répercussions telles qu'une régression du travail des femmes ou un report des augmentations de salaires sur les

prix. Notons cependant que la hausse des salaires — qu'il s'agisse du salaire des hommes ou de celui des femmes — pourrait engager les employeurs à développer encore la mécanisation et l'automatisation; nous en voulons pour preuve les difficultés qu'on rencontre à fixer des salaires minimums dans le travail à domicile, du fait qu'à partir d'un certain niveau les salaires ne permettent plus une production rentable et que l'employeur n'a plus d'intérêt par conséquent à faire exécuter de l'ouvrage à domicile. Le relèvement des salaires aurait des répercussions particulièrement sérieuses pour les industries exportatrices. Comme par le passé, l'étranger connaît un travail féminin moins bien rétribué que le travail de l'homme, ce qui influe sur les possibilités de concurrence internationale. Si ces facteurs ont moins d'importance dans la période de prospérité actuelle que dans des temps où l'état de l'emploi n'est pas aussi favorable, il n'en reste pas moins qu'ils constituent une menace latente. Comme le relèvement des salaires réels des travailleurs en général, l'adaptation des salaires féminins ne saurait s'accomplir sans perturbations que si elle s'accompagne d'un accroissement de la productivité; or cette dernière a aussi ses limites.

Nous n'avons pu qu'esquisser ici les conséquences d'un alignement des salaires des hommes et des femmes. Dans l'ensemble, les effets devraient être supportables, mais dans les branches qui occupent un personnel féminin nombreux, les répercussions économiques pourraient être sensibles.

2. Effets sur la sphère d'activité de l'Etat

Il reste à étudier les effets que la réalisation du principe «à travail égal, salaire égal» exercerait dans la sphère d'activité des pouvoirs publics.

a. Administration publique

L'administration fédérale tient déjà largement compte de ce principe. Autrefois, les femmes qui exécutaient le même travail que les hommes étaient souvent rangées dans une classe de traitement inférieure. Cette pratique a, d'une façon générale, été abandonnée aujourd'hui. Comme nous l'avons noté plus haut, on observe déjà un net rapprochement dans la classification des hommes et des femmes. Il semble en revanche qu'on ne soit pas encore parvenu à un point aussi avancé en ce qui concerne les ouvrières des ateliers et entreprises. Dans l'ensemble, on peut dire qu'une application intégrale du principe de l'égalité de rémunération n'entraînerait pas de très grandes conséquences pour la Confédération. Quant aux cantons et communes, nombre d'entre eux s'emploient déjà à réaliser l'égalité de traitement entre personnel masculin et féminin, tandis que d'autres ne désirent pas encore aller aussi loin. Les mêmes remarques sont valables pour les possibilités d'avancement de la femme, qui, notamment dans l'administration fédérale, s'améliorent sans cesse.

b. Travail à domicile

La Confédération ne peut fixer des salaires minimums pour les ouvriers de l'économie privée que dans le secteur du travail à domicile. Il ne lui serait peut-être pas impossible de chercher à obtenir une meilleure rémunération du travail féminin en s'appuyant sur la loi fédérale du 12 décembre 1940 concernant le travail à domicile. Mais, dans ce cas comme dans d'autres, il serait extraordinairement difficile d'établir s'il y a travail de valeur égale et s'il existe en aucune manière un travail masculin qui puisse être comparé avec celui que la femme exécute à domicile. Comme nous l'avons déjà relevé, l'Etat doit, d'autre part, se garder de fixer des salaires minimums trop élevés, faute de quoi le travail à domicile ne sera plus rentable pour les employeurs et, par conséquent, diminuera. Quoi qu'il en soit, on peut dire que, telle que l'Etat la conçoit actuellement, la fixation de salaires minimums pour le travail à domicile représente déjà un effort pour améliorer les salaires, et notamment ceux des femmes.

c. Extension du champ d'application des contrats collectifs de travail

Le contrat collectif de travail constitue une réglementation autonome du contrat de travail fondée sur le droit privé. L'Etat n'a pas le pouvoir d'influencer la conclusion et le contenu des contrats collectifs. Cette remarque s'applique également à la déclaration de force obligatoire générale. L'autorité ne peut rendre le contrat obligatoire que si la mesure répond à un besoin, si la réglementation tient équitablement compte de la diversité des conditions d'exploitation et des diversités régionales, ne contient rien de contraire à l'intérêt général et au droit impératif, respecte l'égalité devant la loi de même que la liberté d'association (art. 2 de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943 permettant de donner force obligatoire au contrat collectif de travail). En ce qui concerne les salaires prévus dans le contrat, l'Etat n'a pas à rechercher s'ils répondent aux exigences d'une équité absolue. Le contrat collectif de travail est le fruit de délibérations entre employeurs et travailleurs. Il a souvent le caractère d'un compromis, c'est pourquoi on ne peut pas toujours en attendre une rigueur logique absolue. Certaines différences de rémunération, même lorsqu'elles ne se fondent pas sur une différence des prestations de services, ne peuvent être considérées comme contraires à l'intérêt général ou à l'égalité devant la loi au sens de l'arrêté fédéral. Si celui-ci mentionne l'égalité devant la loi, c'est avant tout en vue d'assurer aux membres de l'organisation et aux dissidents le même traitement; il ne sanctionne pas le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. En revanche, il ne serait pas conforme à notre conception du droit d'approuver par une déclaration de force obligatoire générale des inégalités flagrantes; les clauses qui, pour un travail de même valeur, créent une disproportion manifeste entre les salaires des femmes et ceux des hommes ne devraient donc pas être dotées par l'Etat de la

force obligatoire. Mais, la plupart du temps, l'autorité ne sera pas en mesure de juger s'il y a travail de valeur égale, et son rôle n'est point d'entreprendre ici des enquêtes approfondies dans le cadre de la procédure instituée en matière de déclaration de force obligatoire. En revanche, quiconque justifie d'un intérêt peut former opposition à la déclaration (art. 7 de l'arrêté fédéral). C'est pourquoi les requêtes qui tendent à faire conférer la force obligatoire à un contrat collectif sont publiées dans la *Feuille officielle suisse du commerce*. Si l'opposition se révèle bien fondée, la force obligatoire est refusée. Les organisations féminines ont ainsi toute latitude de former opposition dans les cas où elles estiment qu'il existe une inégalité manifeste au désavantage des femmes. Jusqu'ici, elles n'ont jamais usé de cette ressource.

d. *Contrat-type de travail*

Le contrat-type de travail est un instrument qui règle à titre de droit dispositif les rapports de travail dans une profession donnée; les dérogations à ses clauses ne sont valables que si elles sont faites par écrit (art. 324 du code des obligations). Avant d'établir un tel contrat, l'autorité compétente doit consulter les associations professionnelles ou les organisations d'utilité publique intéressées. Rien ne s'oppose à ce que le contrat-type s'inspire du principe de l'égalité de rémunération. Aussi la Confédération, dans ceux qu'elle établit, applique-t-elle pleinement ce principe. Cela signifie qu'elle ne fait aucune différence entre le salaire des femmes et celui des hommes. La chose a une grande importance surtout en ce qui concerne les jardiniers privés et le personnel sanitaire. Pour le personnel sanitaire, il subsiste, à vrai dire, souvent des différences, dans les hôpitaux, entre la rémunération des femmes et celle des hommes; mais cet état de choses s'explique par le fait que le contrat-type applicable dans la branche a un caractère de droit dispositif et ne change rien aux conceptions qui ont présidé à son élaboration.

Les contrats-types cantonaux règlent principalement les rapports de travail des domestiques agricoles et des employés de maison. C'est l'affaire des associations professionnelles et des organisations d'utilité publique d'intervenir auprès des cantons pour obtenir que les femmes touchent un salaire équitable. Ici aussi, et une fois de plus, la question de l'égalité de travail sera difficile à trancher.

e. *Soumissions publiques*

Tous les règlements fédéraux, cantonaux et communaux sur les soumissions prévoient que l'administration adjudicatrice doit veiller à ce que les soumissionnaires fixent des prix convenables et versent des salaires équitables. L'obligation de payer le salaire en usage dans la localité, tel qu'il ressort avant tout des contrats collectifs, doit en particulier garantir

aux employeurs des conditions de concurrence égales; il importe qu'un chef d'entreprise ne puisse pas faire des offres plus avantageuses que ses concurrents au détriment des salariés (cf. arrêté du Conseil fédéral du 4 mars 1924 concernant les adjudications de travaux et de fournitures par l'administration fédérale, § 10). On ne saurait toutefois exiger de l'autorité qu'elle examine dans chaque cas particulier si les taux de salaires sont équitables; elle ne doit par conséquent non plus rechercher s'il y a travail de valeur égale. Cela ne l'empêche cependant pas, lorsqu'elle adjuge des commandes qui doivent être exécutées dans une large mesure par des femmes, de veiller à ce que ces dernières obtiennent une rémunération équitable, compte tenu de la situation générale des salaires; elle en use d'ailleurs déjà largement ainsi.

f. Appréciation et comparaison des prestations de services

Il est certain que la connaissance des méthodes qui permettent d'apprécier objectivement les exigences d'un emploi et le rendement du travailleur favorise une plus grande équité dans la rémunération. L'institut d'organisation industrielle de l'école polytechnique fédérale, par exemple, pourrait apporter d'utiles éclaircissements à ce sujet.

g. Avancement

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et le service du placement, la législation suisse ne fait pas de différence entre l'homme et la femme; l'Etat a établi ainsi les conditions nécessaires pour que les femmes aient également la possibilité d'avancer. Comme il ressort de l'exemple de l'administration fédérale, on s'attache de plus en plus à améliorer les chances de promotion de la femme dans les limites du possible. D'une façon générale, la proportion des jeunes filles qui entrent en apprentissage au sortir de la scolarité obligatoire a augmenté (de 14 000 à 15 000 avant la guerre à 21 000 en 1955). En 1955, le nombre des nouvelles apprenties dans les professions commerciales se chiffrait à 6363; il était près de deux fois plus élevé que celui des nouveaux apprentis (3360).

h. Résumé

Sauf pour son propre personnel, l'Etat n'a que peu de possibilités d'agir en faveur de l'égalité de rémunération de l'homme et de la femme pour un travail de valeur égale. Nous avons parlé de ces possibilités plus haut. Néanmoins, la Confédération, en particulier, peut obtenir certains résultats pratiques dans sa sphère d'influence. Le comportement de la Confédération n'est d'ailleurs pas sans répercussions sur l'économie privée et peut favoriser, dans ce sens aussi, la réalisation du principe de l'égalité de rémunération.

CONCLUSIONS

Sur la base de la documentation disponible, on peut présumer que les cas dans lesquels l'homme et la femme ne reçoivent pas la même rétribution pour un travail de même valeur ne sont pas très nombreux et que, dans l'ensemble, l'application du principe «à travail égal, salaire égal» ne pèserait pas trop lourdement sur l'économie suisse. Les effets varieraient toutefois d'une branche à l'autre. C'est pourquoi il serait bon de continuer à avancer pas à pas, comme jusqu'ici, en se réglant sur les circonstances.

L'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale relève des efforts faits en vue d'établir la justice sociale. On ne pourra pas supprimer totalement les écarts de rémunération qui ne se justifient pas par la différence des prestations, car la formation des salaires dépend toujours en partie de facteurs économiques. Cela n'empêche pas qu'on s'efforce d'atteindre une équité de plus en plus grande dans la fixation des salaires. A une époque où le sens social est vif, les inégalités notables qui subsisteraient encore ne peuvent rester cachées et sont éliminées, soit par le moyen d'une appréciation rigoureuse de l'emploi, du rendement personnel et de règlements de salaires appropriés, soit par la voie des contrats collectifs de travail.

L'Etat ne peut que se réjouir de l'évolution en cours, évolution favorisée par le fait que la formation professionnelle de la femme progresse et que sa personnalité est reconnue de plus en plus largement. Le changement qui s'est produit dans les conceptions régnant au sujet de l'activité professionnelle de la femme et l'idée plus haute qu'on se fait du travail féminin sont pleinement en accord avec le rôle que ce travail joue dans l'économie actuelle.

**Taux relatifs des salaires fixés
pour les femmes dans les contrats collectifs de travail**

Octobre 1955

	Région	Profession	Taux de salaire des femmes, si le taux de salaire des hommes = 100
Horticulture, alimentation et boissons			
Horticulture		Jardinière qualifiée	95
Industrie du chocolat	Grandes villes	Contremaître et ouvrière professionnelle	71
		Ouvrière	74
Cidrerie	Villes	Ouvrière	82
Industrie textile			
Industrie des rubans de coton	Villes	Ouvrière auxiliaire	74
Tissage de soieries	Villes	Ouvrière auxiliaire	84
Fabrication de draps et couvertures	Berne et autres localités	Ouvrière mi-qualifiée et auxiliaire (cat. sup.)	88
Industrie du tapis		Ouvrière mi-qualifiée et auxiliaire (cat. sup.)	89
Industrie du lin	Villes	Ouvrière mi-qualifiée et auxiliaire (cat. sup.)	84
Teinturerie et industrie de l'apprêtage	Cantons de Zurich et de Bâle-Ville	Ouvrière mi-qualifiée	73
		Ouvrière auxiliaire	71
Industrie des tresses pour chapeaux	Canton d'Argovie	Contremaître, mi-qualifiée	92
Industrie des élastiques	Villes	Ouvrière mi-qualifiée et auxiliaire (cat. sup.)	88
Habillement			
Confection pour hommes et garçonnets	Grandes villes	Coupeuse payée à l'heure	69
		Apprêteuse-assembleuse	69
		Repasseuse	77
		Aide-repasseuse	72
Industrie de la confec- tion et de la lingerie		Coupeuse catégorie III	69
		Ouvrière auxiliaire caté- gorie III	65
Industrie de la chaus- sure (cuir)	Toute la Suisse	Ouvrière non qualifiée	71
	Canton de Genève	Fini-seuse	73

	Région	Profession	Taux de salaire des femmes, si le taux de salaire des hommes = 100
Fabrication de cha- peaux pour dames	Grandes villes	Ouvrière auxiliaire	71
Entreprises de teinture et de détachage de vêtements	Toute la Suisse, à l'exception des cantons de Bâle- Ville, Vaud et Genève	Ouvrière mi-qualifiée	72
		Ouvrière auxiliaire	72
	Bâle	Ouvrière mi-qualifiée	72
		Ouvrière auxiliaire	70
Travail du bois et du verre			
Ebénisterie en gros		Ouvrière mi-qualifiée	82
		Manœuvre	84
Fabrication de formes pour chaussures, de talons et de semelles de bois		Ouvrière auxiliaire	83
Industrie des baguettes et cadres		Ouvrière mi-qualifiée	81
		Ouvrière auxiliaire	82
Fabrication de brosses et pinceaux		Ouvrière mi-qualifiée	77
		Ouvrière auxiliaire	83
Industrie du papier, arts graphiques			
Industrie du papier	Bâle, Zurich	Ouvrière	79
Fabrication du carton	Deisswil et autres localités	Ouvrière	77
Industrie du carton- nage	Zurich et autres localités	Ouvrière	73
Imprimerie	Zone de localités D	Autres ouvrières auxiliaires	70
Lithographie		Ouvrière auxiliaire aux machines à imprimer	69
		Autres ouvrières auxil.	70
Reliure	Zurich et autres localités	Ouvrière auxiliaire	72
Préparation et travail du cuir			
Tannerie		Ouvrière auxiliaire	73
Maroquinerie et fabri- cation d'articles de voyage		Ouvrière mi-qualifiée	80
		Ouvrière auxiliaire	73

	Région	Profession	Taux de salaire des femmes, si le taux de salaire des hommes = 100
Industrie chimique			
Industrie chimique	Canton de Bâle-Ville	Ouvrière	66
	Canton de Genève	Prod. manufact. Prod. synthét.	71 80
Industrie du savon	Villes	Ouvrière	68
Industries travaillant les métaux			
Industrie des vis et décolletage		Trieuse, ouvrière auxiliaire	83
Serrurerie et garnitures		Ouvrière mi-qualifiée	92
		Ouvrière auxiliaire	91
Industrie horlogère			
Terminage	Centres	Coupage de balanciers:	
		grandes pièces	82
		petites pièces	83
		Réglage:	
		grandes pièces	78
		petites pièces	79
Industrie des cadrans		Ouvrière diplômée	82
		Ouvrière spécialisée	80
		Ouvrière auxiliaire	82
Fabrication de boîtes de montres en or		Polissage, finissage	86
		Lapidage, meulage, buttlage	77
Industrie de la boîte métal, acier, argent et plaqué or	Bienne et autres localités	Achevage	70
		Polissage	71
		Meulage, buttlage	75
		Finissage	73
Fabrication d'aiguilles de montres		Ouvrière spécialisée	79
		Ouvrière auxiliaire	80
Fabrication de ressorts d'horlogerie		Ouvrière spécialisée	83
		Ouvrière	82
Branche de la pierre d'horlogerie		Travaux faciles	78
		Travaux délicats	78
Fabrication de balanciers		Ouvrière	78
Fabrication d'assortiments		Ouvrière	78
Industrie de la montre Roskopf	Villes	Ebauche	79
		Remontage-terminage	81
Personnel commercial			90

	Région	Profession	Taux de salaire des femmes, si le taux de salaire des hommes = 100
Commerce, courtage, gestion d'intérêts			
Commerce de graines et fourrages	Canton de Genève	Employée qualifiée	77
Commerce de vins et liqueurs	Canton de Genève	Employée de bureau qualifiée	85
Commerce de textiles au détail	Lausanne	Employée avec appren- tissage	78
		Employée sans appren- tissage	83
	Genève	Employée avec appren- tissage sans apprentissage	77 75
Commerce de textiles en gros	Genève	Employée de bureau avec apprentissage	76
		Employée de magasin avec apprentissage	79
Commerce de chaussures	Lausanne	Vendeuse, employée de bureau	83
	Genève	Vendeuse, employée de bureau qualifiée	77
		Personnel féminin sans apprentissage	77
Papeteries	Genève	Personnel féminin avec apprentissage	78
		Personnel féminin sans apprentissage	78
Pharmacies	Canton de Genève	Vendeuse	83
Quincailleries	Genève	Employée de bureau et de magasin	82
Librairie et édition	Suisse française	Vendeuses	85
	Villes	Employée de bureau	84
Magasins à rayons multiples	Canton de Genève	Personnel féminin avec apprentissage	78
		Personnel féminin sans apprentissage	75
Agences d'assurances	Genève	Employée de bureau qualifiée	81
Gérances d'immeubles et biens-fonds	Canton de Genève	Employée de bureau qualifiée	86

1024

	Région	Profession	Taux de salaire des femmes, si le taux de salaire des hommes = 100
Agences de publicité	Genève	Employée de bureau qualifiée	83
Entreprises de transports, agences de voyages	Canton de Genève	Employé de bureau	80
Industrie hôtelière			
Industrie hôtelière	Bâle, Berne, Lausanne, Zurich	Secrétaire, main-courante, caissière	89 ⁽¹⁾
		Laveuse	91 ⁽¹⁾
		Fille de cuisine, d'office et de maison	94 ⁽¹⁾
Autres professions			
Tapissiers-décorateurs	Grandes villes Canton de Vaud Canton de Neuchâtel	Ouvrière mi-qualifiée	74
		Ouvrière moyenne	76
		Ouvrière	81
Coiffeurs	Toute la Suisse	1 ^{re} coiffeuse	82
		2 ^e coiffeuse	90
	Canton de Bâle-Ville	1 ^{re} coiffeuse	88
		2 ^e coiffeuse	93
Distribution de films	Genève	Employée de bureau qualifiée	78

⁽¹⁾ Y compris nourriture et logement.