

Feuille Fédérale

Berne, 4 octobre 1976 128^e année Volume III

N° 39

Paraît, en règle générale, chaque semaine. Prix: 85 francs par an, 48 fr. 50 pour six mois.
Etranger: 103 francs par an, plus la taxe postale d'abonnement ou de remboursement.

76.075

Rapport sur la 60^e session de la Conférence internationale du Travail et

Message concernant deux conventions internationales du travail

Du 1^{er} septembre 1976

Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous avons l'honneur de vous présenter notre rapport sur la 60^e session de la Conférence internationale du Travail, en vous proposant de prendre acte de ce rapport et de l'approuver. Nous vous adressons en même temps un message soumettant à votre approbation la convention (n° 141) concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social, ainsi que la convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines.

Nous vous prions, Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs, d'agréer les assurances de notre haute considération.

Berne, le 1^{er} septembre 1976

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération,

Gnägi

Le chancelier de la Confédération,

Huber



Vue d'ensemble

Le rapport et message comprend cinq parties. La première rend compte de la 60^e session de la Conférence internationale du Travail et des instruments qu'elle a adoptés. Il s'agit principalement des trois conventions suivantes: la convention (n° 141) concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social (chap. 2), la convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines (chap. 3) et la convention (n° 143) sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants (chap. 4). De plus, à l'occasion de l'Année de la femme, la Conférence a formulé une déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses ainsi que diverses résolutions et recommandations (chap. 5).

Les conventions n°s 141 et 142 sont soumises à l'approbation des Chambres.

La convention n° 141 consacre avant tout le droit, pour les travailleurs ruraux, de créer des organisations indépendantes et d'y adhérer librement, ainsi que le droit, pour ces organisations, de se développer sans entraves à condition de respecter la législation. La constitution fédérale garantit la liberté d'association. Cette liberté s'est traduite dans les faits par la création d'organisations fortes et indépendantes. La ratification n'implique aucune modification de notre législation.

La convention n° 142 exige des Etats qui la ratifient la mise en œuvre de politiques et de programmes complets d'orientation et de formation professionnelles qui doivent être établis en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'orientation professionnelle doit être accessible à chacun. La formation doit être conçue de la manière la plus large en vue de répondre à tous les besoins. Notre système d'orientation et de formation professionnelles satisfait à ces exigences.

L'analyse de la convention n° 143 concernant les travailleurs migrants fait apparaître, par rapport à notre politique et à notre législation, des divergences qui s'opposent à une ratification.

Rapport et message

1 Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence

1. La Conférence internationale du Travail a tenu sa 60^e session au Palais des Nations, à Genève, du 4 au 25 juin 1975. Les questions ci-après étaient inscrites à l'ordre du jour:

1. Rapport du directeur général;
2. Propositions de programme et de budget et autres questions financières;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. Organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social (deuxième discussion);
5. Travailleurs migrants (deuxième discussion);
6. Mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles (deuxième discussion);
7. Création d'un mécanisme tripartite à l'échelon national en vue d'améliorer la mise en œuvre des normes de l'OIT;
8. L'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (discussion générale);
9. Rapport du Groupe de travail sur la structure.

2. La délégation suisse était composée selon la formule tripartite, conformément aux règles de l'OIT. Elle comprenait: M. Jean-Pierre Bonny, directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et le ministre Cristoforo Motta, directeur suppléant de l'Office fédéral des assurances sociales, comme délégués du gouvernement, ainsi que M. Georg Pedotti et M. René Grever, de l'OFIAMT, comme délégués suppléants; M. Rudolf Huber-Rübel, président du Conseil d'administration des Ateliers des construction Oerlikon, comme délégué des employeurs; M. Jean Clivaz, secrétaire de l'Union syndicale suisse, comme délégué des travailleurs. Des conseillers techniques complétaient la délégation.

3. Sur 126 Etats membres, 119 ont participé à la session, que M. Blas F. Ople, secrétaire d'Etat au Travail des Philippines, a été appelé à présider.
4. Les trois premières questions de l'ordre du jour (rapport du directeur général, budget et application des conventions) reviennent chaque année devant la Conférence.

Dans son rapport intitulé «Pour un travail plus humain», le directeur général s'attachait avant tout à esquisser les grandes lignes d'un pro-

gramme destiné à promouvoir des mesures nationales en vue d'améliorer l'environnement de travail et de l'adapter aux besoins et possibilités de pays se trouvant à des stades de développement différents. Quelque 230 orateurs ont participé à la discussion engagée sur ce thème.

5. Selon la décision de la Conférence, le budget des recettes de l'OIT atteindra 81 041 000 dollars en 1976, contre 45 134 500 dollars en 1975. Cette augmentation est due presque entièrement à la baisse du cours du dollar et à l'inflation. Elle comprend un versement exceptionnel de 8 000 000 de dollars au fonds de roulement pratiquement épuisé. Malgré une nouvelle réduction du taux de la contribution suisse – qui s'abaissera de 1,02 pour cent à 0,90 pour cent – celle-ci passera de 496 480 dollars en 1975 à 729 369 dollars en 1976.
6. La seconde discussion consacrée aux organisations de travailleurs ruraux (point 4 de l'ordre du jour) a abouti à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation. Ces instruments sont examinés au chiffre 2. Les textes sont reproduits à l'annexe 1.
7. La Conférence a également adopté, à l'issue d'une seconde discussion, une convention et une recommandation sur le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines (point 6). L'analyse de ces instruments et nos propositions concernant l'approbation de la convention figurent au chiffre 3. Les deux textes sont reproduits à l'annexe 2.
8. Après une seconde lecture, la Conférence a adopté une convention et une recommandation concernant les travailleurs migrants (point 5). A ce propos, nous renvoyons au chiffre 4 pour nos commentaires et à l'annexe 3 pour les textes.
9. La Conférence a examiné en première lecture un projet de convention et un projet de recommandation concernant les mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail (point 7). Ces instruments seront mis au point, en seconde lecture, en 1976.
10. A l'occasion de l'Année de la femme, une discussion générale a été consacrée au sujet de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (point 8). Les résolutions et la Déclaration issues de ces travaux sont analysées au chiffre 5. Le texte de la principale résolution est reproduit à l'annexe 4.
11. Après avoir étudié les conclusions du groupe de travail constitué en 1974 pour l'étude des problèmes de structure de l'OIT, la Conférence a décidé de prolonger d'un an le mandat de ce groupe.

12. Outre les instruments déjà mentionnés, la Conférence a adopté six résolutions. La première, de caractère politique, concernait le Chili. Parmi les autres, il convient de mentionner une résolution concernant l'action future de l'OIT dans le domaine des conditions et du milieu de travail.
13. Il est à noter que la Conférence a été saisie d'une proposition visant à inviter l'Organisation de libération de la Palestine (OLP) à se faire représenter à la Conférence en qualité d'observateur. Cette proposition a été acceptée à une très forte majorité. Plusieurs amendements, dont l'un demandait que le mouvement sollicitant l'admission souscrive pleinement aux principes de l'OIT et reconnaisse le droit de tous les Etats membres de continuer à exister et de participer aux travaux de l'Organisation, avaient été préalablement repoussés.

2 Convention (n° 141) et recommandation (n° 149) concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social

21 Objectif et contenu de la convention et de la recommandation

211 La convention et la recommandation concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social visent à une amélioration des conditions de vie et de travail dans les régions rurales. Elles partent de l'idée que, dans les pays en voie de développement surtout, certaines structures traditionnelles de la société et de la propriété empêchent nombre de travailleurs d'apporter une contribution effective au développement économique et social, ce qui a pour effet de perpétuer des situations parfois pénibles et misérables. Ainsi, ces deux instruments concernent avant tout les pays en voie de développement bien qu'ils contiennent aussi des dispositions propres à amener des améliorations ou à sauvegarder l'acquis dans maints pays industrialisés.

212 Selon son article 1^{er}, la *convention* s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris celles qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais les représentent.

Aux termes de l'article 2, la notion de «travailleurs ruraux» embrasse toutes les personnes – salariées ou indépendantes – qui exercent une occupation agricole, artisanale ou connexe dans une région rurale (par. 1). Dans le secteur agricole, la convention vise uniquement – à côté des salariés – les agriculteurs indépendants qui travaillent le sol à leur compte, le cas échéant avec l'aide des membres de leur famille ou en recourant, à titre purement occasionnel, à de la main-d'œuvre étrangère à la famille (par. 2).

L'article 3 consacre le droit, pour toutes les catégories de travailleurs ruraux, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier (par. 1). Ces organisations doivent être indépendantes (par. 2). Elles sont tenues de respecter la légalité (par. 4). Inversement, les législations nationales ne doivent entraver ni leur constitution ni leur développement (par. 3 et 5).

Aux termes de l'article 4, l'un des objectifs de la politique nationale de développement rural doit être de faciliter la création et le développement d'organisations de travailleurs fortes et indépendantes.

L'article 5 oblige les pays qui ratifient la convention à appliquer une politique visant à encourager ces organisations et à écarter, notamment dans la législation nationale, tous obstacles qui s'opposeraient à leur constitution et à leur développement.

Selon l'article 6, des mesures doivent être prises pour promouvoir la plus large compréhension possible envers les organisations de travailleurs ruraux, notamment en vue de la contribution qu'elles peuvent apporter à une amélioration des possibilités d'emploi et des conditions de travail et de vie dans les régions rurales ainsi qu'à l'accroissement et à une meilleure répartition du revenu national.

Les articles 7 à 14 contiennent les clauses finales usuelles.

213 La *recommandation* contient d'une part les mêmes dispositions que la convention, mais sous une forme appropriée à une recommandation et, d'autre part, bon nombre de dispositions supplémentaires visent à développer les organisations de travailleurs ruraux de telle façon qu'elles soient aptes à s'acquitter d'une série de tâches énumérées au chiffre 5 de l'instrument. Parmi ces tâches, on peut noter la représentation, la promotion et la défense des intérêts des travailleurs ruraux, par la voie de négociations et de consultation, la collaboration à l'élaboration et à l'exécution de programmes de développement, ainsi que la participation à l'amélioration de la formation professionnelle et de l'éducation dans les régions rurales. Ces recommandations, qui vont parfois très loin dans le détail, sont surtout adaptées aux besoins des pays en voie de développement.

22 Attitude de la Suisse

Nous pouvons approuver les objectifs visés par la convention et la recommandation, à savoir l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les régions rurales, et nous estimons également qu'une participation active des travailleurs et de leurs organisations au développement économique et social est indispensable si l'on veut créer une situation satisfaisante pour les intéressés.

Aux termes de la constitution (art. 56), le droit d'association est garanti chez nous à tous les citoyens, ce qui nous a au reste permis de ratifier déjà, en 1940, la convention (n° 11) de l'OIT concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles. En fait, les agriculteurs de notre pays, mettant à profit les possibilités offertes par notre régime libéral, ont constitué et développé des groupements et organisations puissants et indépendants qui exercent une influence déterminante dans la vie économique et sociale, notamment des travailleurs agricoles, sur les plans communal, régional, cantonal et national.

L'Union suisse des paysans, qui est l'organisation agricole la plus forte, représente et défend les intérêts des travailleurs agricoles. A l'heure actuelle, la grande majorité des agriculteurs suisses sont des «fermiers, métayers ou petits paysans» au sens de l'article 2 de la convention. Les travailleurs agricoles salariés se sont réunis en un «Groupement des associations professionnelles d'employés agricoles». Ils se sont, de leur propre gré, affiliés à l'Union suisse des paysans en tant que section de cette organisation, convaincus que c'était là la meilleure manière de défendre leurs intérêts, étroitement liés à ceux de la paysannerie. Ainsi – particularité suisse – l'Union des paysans regroupe également les salariés agricoles. Le Groupement suisse pour la population de montagne y est lui aussi affilié.

En sa qualité d'organisme de faite des personnes exerçant une activité agricole, l'Union suisse des paysans réunit non seulement les groupements déjà mentionnés, mais aussi les associations agricoles cantonales et les organisations des divers secteurs de la production. Outre l'Union suisse des paysans, l'Union des producteurs suisses, en Suisse romande, et divers comités paysans, en Suisse alémanique, défendent les intérêts de l'agriculture.

23 Conclusions

La situation en Suisse est conforme aux exigences de la convention, tant sur le plan du droit que sur le plan politique. Rien ne s'oppose donc à une ratification. En acceptant la convention, notre pays démontrera l'intérêt qu'il porte à l'aménagement des conditions socio-économiques sur une base démocratique. Il manifesterà en même temps son appui aux efforts déployés par l'OIT en faveur du secteur rural, qui représente probablement plus des deux tiers de la population du globe.

24 Constitutionnalité

La constitutionnalité de cet arrêté fédéral est garantie par l'article 8 de la constitution qui autorise la Confédération à conclure des conventions internationales avec les Etats étrangers. L'article 85, chiffre 5, de la constitution attribue cette

compétence à l'Assemblée fédérale. La convention peut être dénoncée, aux termes de son article 9, après l'écoulement d'une période de dix années à compter de la date de son entrée en vigueur, ainsi que pour la fin de chaque période ultérieure de dix années. Conformément à l'article 89, 4^e alinéa, de la constitution, l'arrêté fédéral proposé n'est donc pas soumis au référendum concernant les traités internationaux.

3 Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines

31 Objectif et contenu de la convention et de la recommandation

Dans les domaines de l'orientation et de la formation professionnelles, l'OIT avait déjà approuvé diverses recommandations, notamment la recommandation (N° 87) sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation (n° 101) sur la formation professionnelle dans l'agriculture, 1956, et la recommandation (n° 117) concernant la formation professionnelle, 1962. De nombreux milieux ont estimé que le moment était venu de disposer de nouveaux instruments d'ensemble pour la mise en valeur des ressources humaines, l'accent étant placé sur l'orientation professionnelle et la formation professionnelle. Le besoin de créer de nouveaux instruments est né de cette constatation de plus en plus généralisée que l'éducation, l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'emploi doivent être liés d'une façon beaucoup plus intime que cela n'a été le cas jusqu'à présent et que la formation initiale ne suffit pas pour toute la durée de la vie active d'une personne. Il a été reconnu que certains groupes de la société doivent bénéficier d'occasions plus étendues leur permettant à la fois de contribuer dans une plus large mesure au progrès économique et social et d'en retirer de plus grands avantages. C'est à partir de ce constat qu'une nouvelle conception de la mise en valeur des ressources humaines commence à se dessiner. Les recommandations mentionnées plus haut conservent certes leur valeur; toutefois, il s'imposait d'y apporter des compléments substantiels pour qu'elles couvrent tout le domaine de l'orientation et de la formation dans le cadre d'une politique de mise en valeur des ressources humaines. Il s'agissait également d'accorder plus d'attention aux problèmes que posent aux pays en voie de développement l'organisation et l'administration de systèmes d'orientation et de formation. Tous ces objectifs sont atteints dans les nouvelles convention et recommandation. Il est à relever enfin que l'UNESCO, lors de la conférence générale de 1974, a adopté une recommandation concernant l'enseignement technique et professionnel. L'OIT et l'UNESCO ont étroitement collaboré à l'établissement des deux recommandations afin de coordonner ce qui devait l'être tout en maintenant son caractère spécifique à chacune d'elles.

L'article premier, paragraphe 1, de la convention fait obligation à tous les Etats membres «d'adopter et de développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles». Cette formulation très impérative est tempérée aux 2^e et 3^e paragraphes, où il est dit que ces politiques et ces programmes devront tenir compte des besoins, des possibilités, du niveau de développement, et qu'ils seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales. Le paragraphe 5 précise le but visé par ces politiques et programmes qui est d'encourager et d'aider tout individu, sans discrimination aucune, à développer ses aptitudes professionnelles dans son intérêt et conformément à ses aspirations, mais en tenant compte des besoins de la société.

L'article 2 prévoit que les systèmes élaborés devront être souples et complémentaires afin d'assurer un développement harmonieux de l'individu qui passe de l'école à l'emploi à travers l'orientation et la formation professionnelles.

L'article 3 est consacré entièrement à l'orientation professionnelle qui doit être accessible à tous, enfants, adolescents et adultes. Les tâches lui incombant sont énoncées en détail.

L'article 4, réservé à la formation professionnelle, précise que celle-ci doit être conçue de manière à répondre aux besoins des adolescents et des adultes dans tous les secteurs de l'économie et à tous les niveaux de qualification et de responsabilité.

Enfin, l'article 5 mentionne que les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles doivent être élaborés en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les articles 6 à 13 renferment les clauses finales usuelles.

La recommandation reprend les principes inscrits dans la convention tout en les précisant et en les développant.

Il en est ainsi au chapitre III sur l'orientation professionnelle où les objectifs, les tâches, les systèmes et les moyens sont décrits de manière à la fois détaillée et concrète.

Le chapitre IV sur la formation professionnelle place l'accent sur les possibilités de perfectionnement et de promotion qui devraient être offertes aux travailleurs. Il insiste également sur l'importance de programmes de formation bien étudiés à l'intention des jeunes formés sur le tas; de même, les jeunes formés dans des écoles à plein temps devraient pouvoir se familiariser avec les exigences du travail dans l'entreprise.

Il est intéressant de noter que la recommandation comprend un chapitre (V) consacré à la «formation aux fonctions de direction et à un travail indé-

pendant». On y préconise l'élaboration de programmes spécifiques de formation aux fonctions de direction et d'encadrement et à un travail indépendant. Le paragraphe 30 définit le contenu de ces programmes.

La nouvelle recommandation remplace les trois recommandations mentionnées au début de ce chapitre, et parmi elles celle de 1956 (n° 101) sur l'agriculture. C'est pourquoi elle définit, au chapitre VI A, les programmes destinés aux zones rurales.

Le chapitre VII énonce les mesures d'orientation et de formation professionnelles qui devraient être prises en faveur de groupes particuliers de la population :

- personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément
- travailleurs âgés
- membres de groupes minoritaires
- handicapés physiques ou mentaux.

Un chapitre particulier (VIII) est consacré à «la promotion de l'égalité des chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes». Il recommande de faire bénéficier les jeunes filles et les femmes des mêmes services de l'orientation, de la même formation, des mêmes possibilités de perfectionnement et de promotion que les hommes.

Les derniers chapitres de la recommandation concernent les travailleurs migrants (IX), la formation des formateurs (X), la recherche (XI) et la coopération internationale (XIV).

32 Attitude de la Suisse

L'utilité d'un instrument international sur l'orientation et la formation professionnelles ne fait pas de doute. Les nombreux détails contenus dans la recommandation devraient permettre même aux Etats les moins développés de mettre en place des politiques et des programmes cohérents.

En ce qui concerne la situation dans notre pays par rapport aux exigences de la convention, nous noterons ce qui suit.

La formation professionnelle est réglementée sur le plan fédéral depuis 1930. La loi du 20 septembre 1963, qui a remplacé celle de 1930, régit l'orientation et la formation professionnelles (RS 412.10). Ses prescriptions relatives à l'orientation professionnelle sont applicables à toutes les professions. En revanche, celles qui concernent la formation et le perfectionnement professionnels ne s'appliquent qu'aux professions de l'industrie, de l'artisanat, du commerce, de la banque, des assurances, des transports, des hôtels, restaurants et cafés, des

autres professions assurant des services et dans l'économie domestique. La formation professionnelle dans l'agriculture est soumise à la loi fédérale du 3 octobre 1951 (RS 910.1) sur l'amélioration de l'agriculture et le maintien de la population paysanne (Loi sur l'agriculture). La formation dans la sylviculture est réglée par la loi fédérale du 11 octobre 1902 (RS 921.0) concernant la haute surveillance de la Confédération sur la police des forêts (art. 9, 10 et 41). En revanche, la Confédération n'a pas la compétence de légiférer sur la formation professionnelle dans les professions des beaux-arts, des sciences, de l'éducation et des soins aux malades.

Dès l'entrée en vigueur des lois mentionnées ci-dessus, notre pays a développé des politiques et des programmes de formation.

En ce qui concerne les professions non soumises à la législation fédérale (beaux-arts, sciences, éducation et partiellement soins aux malades), elles relèvent de la compétence des cantons, qui ont légiféré en la matière. La formation du personnel soignant (infirmière et aide infirmière) et des laborantines médicales est réglementée par la Croix-Rouge suisse conformément à l'arrêté fédéral du 13 juin 1951 (RS 513.51).

Les exigences de l'article premier de la convention sont d'ores et déjà réalisées dans notre pays, notamment grâce au fait que, selon le paragraphe 3, les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles peuvent être appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

Les articles 2 et 4 demandent d'élaborer, d'adapter, de perfectionner constamment les systèmes. Tel est également, chez nous, le souci de l'autorité responsable, comme en témoignent la révision en cours de la loi fédérale sur la formation professionnelle, la révision permanente des règlements de formation, l'adoption de nouveaux règlements concernant de nouvelles professions. Nous pouvons donc accepter ces deux articles de la convention.

Les dispositions de l'article 3 relatives à l'orientation professionnelle, très réalistes, lui assignent pour tâche d'aider l'individu à développer et à utiliser ses aptitudes conformément à ses aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société. En Suisse, les offices d'orientation disposent des programmes, de la documentation et des renseignements nécessaires pour satisfaire aux exigences de cet article. Selon l'article 4, 2^e alinéa, de notre loi fédérale sur la formation professionnelle, l'orientation professionnelle doit être confiée à des personnes compétentes. La Confédération ne verse des subventions sur les traitements des conseillers d'orientation que si leur formation répond à certains critères. La garantie de la qualité de l'orientation est ainsi assurée. L'article 3 de l'ordonnance d'exécution précise comment l'orientation professionnelle doit être faite. L'article 3 de la convention donne une liste exhaustive des informations que les services de l'orientation professionnelle doivent fournir aux consultants. Les dispositions légales en vigueur dans notre pays permettent de répondre aux exigences de cet article.

La loi actuelle nous fait obligation de soumettre à la consultation des milieux concernés tout nouveau texte de loi, d'ordonnance, de règlement ou de programme. Parmi ces milieux figurent les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'article 5 de la convention est donc déjà appliqué en Suisse.

33 Conclusions

On peut affirmer que les préoccupations de l'OIT en matière d'orientation et de formation professionnelles sont aussi les nôtres. Les dispositions de la convention n° 142 sont pratiquement déjà appliquées en Suisse.

34 Constitutionnalité

La constitutionnalité de cet arrêté fédéral est garantie par l'article 8 de la constitution qui autorise la Confédération à conclure des conventions internationales avec les Etats étrangers. L'article 85, chiffre 5, de la constitution, attribue cette compétence à l'Assemblée fédérale. La convention peut être dénoncée, aux termes de son article 8, après l'écoulement d'une période de dix années à compter de la date de son entrée en vigueur, ainsi que pour la fin de chaque période ultérieure de dix années. Conformément à l'article 89, 4^e alinéa, de la constitution, l'arrêté fédéral proposé n'est donc pas soumis au référendum concernant les traités internationaux.

4 Convention (n° 143) sur les migrations dans des conditions abusives et sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et recommandation (n° 151) concernant les travailleurs migrants

41 Objectif et contenu de la convention et de la recommandation

411 Les problèmes touchant les travailleurs migrants ont déjà été traités dans divers instruments, les uns spécifiques, les autres plus généraux, de l'OIT. Mentionnons notamment la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisées) 1949, la recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés) 1955, la convention (n° 122) et la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi 1964, la convention (n° 88) sur l'organisation du service de l'emploi 1948 (ratifiée par la Suisse en 1952) et la recommandation (n° 83) sur le même objet, la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée) 1949.

Considérant l'importance prise par les migrations de travailleurs au cours de ces quinze dernières années, les milieux de l'OIT ont jugé le moment venu d'établir

de nouveaux instruments pour promouvoir l'égalité de traitement en faveur de ces travailleurs et en même temps – élément nouveau – pour lutter contre les migrations illicites.

412 La nouvelle convention se divise en deux parties, sans compter les dispositions finales. La partie I est consacrée aux migrations dans des conditions abusives, tandis que la partie II concerne l'égalité de chances et de traitement. Cette division prend une importance particulière à la lumière de l'article 16, paragraphe 1, de la convention. En effet, selon cette disposition, tout Membre qui ratifie la convention peut exclure la partie I ou la partie II de son acceptation.

413 La partie I (migrations dans des conditions abusives) comprend les articles 1 à 9 de la convention. Elle définit les obligations imposées à «tout Membre pour lequel la convention est en vigueur». Cette formule n'est pas entièrement satisfaisante. Pour qu'un Etat soit lié par la partie I, il ne suffit pas en effet qu'il ait ratifié la convention; il faut encore qu'il n'ait pas exclu cette partie I de son acceptation. On doit évidemment considérer que cette condition est sous-entendue.

Selon l'article 1^{er}, tout Membre «s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants».

Aux termes de l'article 2, tout Membre doit s'attacher à déterminer systématiquement l'existence de migrations illégales, tant à destination ou en provenance de son territoire qu'en transit. Il est tenu de consulter à ce propos les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

L'article 3 exige de tout Membre qu'il prenne, au besoin en collaboration avec d'autres Membres, les mesures nécessaires pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants, ainsi qu'à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites de migrants et à l'encontre des employeurs qui occupent des travailleurs clandestins.

En vue de la mise en œuvre de l'article 3, l'article 4 oblige les Membres à établir des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Selon l'article 5, les mesures prévues par les articles 3 et 4 doivent notamment permettre de poursuivre les trafiquants de main-d'œuvre quel que soit le pays d'où ils exercent leur activité.

L'article 6 prévoit que des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour détecter l'emploi illégal de migrants et pour fixer des sanctions allant jusqu'à l'emprisonnement en ce qui concerne l'emploi illégal des travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emplois abusifs et

l'assistance à de telles migrations (par. 1). En cas de poursuite dirigée contre un employeur, celui-ci doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi (par. 2).

Outre le fait qu'elles doivent être consultées, les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent avoir la possibilité de prendre des initiatives en vue de prévenir ou d'éliminer les abus visés par la convention (art. 7).

L'article 8, paragraphe 1, dispose qu'un travailleur qui a résidé légalement dans le pays pour y exercer une activité salariée ne devra pas être considéré comme étant en situation illégale ou irrégulière du simple fait de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas provoquer par elle-même le retrait de l'autorisation de séjour. Le 2^e paragraphe précise qu'en conséquence il devra bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, notamment pour ce qui touche aux garanties relatives à la sécurité de l'emploi, au reclassement, aux travaux de secours et à la réadaptation.

Selon l'article 9, paragraphe 1, le travailleur migrant dont la situation est illégale et ne peut être régularisée doit néanmoins bénéficier, pour lui-même et sa famille, de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages. En cas de contestation, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits, soit en personne, soit en se faisant représenter (par. 2). Le paragraphe 3 prévoit qu'en cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, le coût ne doit pas en être supporté par ceux-ci.

414 La partie II de la convention, consacrée à l'égalité de chances et de traitement, comprend les articles 10 à 14.

L'article 10 pose le principe que tout Membre doit appliquer une politique nationale visant à promouvoir et garantir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels, et de libertés individuelles et collectives pour les travailleurs migrants et les membres de leur famille qui se trouvent légalement sur son territoire.

L'article 11 délimite le champ d'application de ladite Partie II; le paragraphe 1 définit la notion de «travailleur migrant», alors que le paragraphe 2 énumère les catégories de personnes exclues de cette notion. Il ressort notamment de ces dispositions que les travailleurs saisonniers sont couverts par la partie II, mais que les frontaliers en sont exclus.

L'article 12 prévoit que tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a. S'efforcer d'obtenir la collaboration des partenaires sociaux et d'autres organismes appropriés en vue de favoriser l'application de la politique définie à l'article 10;

- b.* Promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation à ces fins;
- c.* Prendre des mesures en vue d'informer les migrants de leurs droits et devoirs;
- d.* Abroger toutes mesures en contradiction avec la susdite politique;
- e.* Elaborer une politique sociale appropriée afin que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés aux nationaux tout en tenant compte de leurs besoins particuliers;
- f.* Tout mettre en œuvre afin d'aider les travailleurs migrants et leur famille à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que les liens culturels avec leur pays d'origine;
- g.* Garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité.

Aux termes de l'article 13, tout Membre «peut prendre» les mesures nécessaires afin de faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire. Il est précisé que le regroupement familial comprend – outre le conjoint – les enfants, père et mère, en tant qu'ils sont à la charge du travailleur.

Selon l'article 14, tout Membre doit assurer la mobilité géographique mais peut restreindre, pendant deux ans au plus, la mobilité professionnelle (let. *a*). D'autre part, les Membres peuvent réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger en consultation avec les partenaires sociaux (let. *b*) et restreindre l'accès à des catégories limitées d'emplois lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat (let. *c*).

415 La partie III de la convention (art. 15 à 24) contient les clauses finales usuelles. Nous avons déjà attiré l'attention sur l'article 16, paragraphe 1, selon lequel tout Membre qui ratifie la convention peut, par une déclaration ad hoc, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de cet instrument.

416 La recommandation (n° 151) concernant les travailleurs migrants, dans sa première partie consacrée à l'égalité de chances et de traitement, reprend et précise les principes de la deuxième partie de la convention. Elle énumère les domaines où cette égalité devrait être effective (par. 2) et définit le rôle des autorités en matière d'immigration (par. 3).

Selon le paragraphe 4, des mesures devraient être prises, d'une part pour informer le public des principes de la convention et, d'autre part, pour examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces mêmes principes.

L'exercice des droits garantis par la convention ne devrait en aucun cas être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence (par. 5).

Le paragraphe 7 énonce les mesures à prendre, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour informer les migrants de leurs droits, améliorer leur connaissance de la langue du pays d'emploi et, en général, pour améliorer leur adaptation à la société du pays d'accueil. Il est également souhaité une information des migrants avant leur départ de leur pays d'origine.

Le paragraphe 8 de la recommandation reprend en partie l'article 9 de la convention et traite en outre de la régularisation de la situation de migrants entrés illégalement dans le pays.

La deuxième partie de la recommandation se rapporte à la politique sociale qui devrait être élaborée par tout Membre, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, afin que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés aux propres nationaux. Elle comprend principalement trois chapitres consacrés respectivement au regroupement familial, à la protection de la santé des travailleurs migrants, enfin aux services sociaux. Un échange régulier d'informations et une concertation suivie entre pays d'accueil et pays d'origine sont souhaités dans tous ces domaines.

La troisième et dernière partie de la recommandation traite de l'emploi et de la résidence des travailleurs migrants. Elle reprend notamment l'article 8, paragraphe 1, de la convention et précise les délais et les prestations auxquels tout travailleur migrant, contraint de quitter le pays à la suite de la perte de son emploi, doit avoir droit.

42 Attitude de la Suisse

On trouvera en tête de ce chapitre de brèves considérations générales sur les nouveaux instruments concernant les travailleurs migrants et en particulier sur les circonstances de leur adoption (ch. 421). Nous examinerons ensuite les dispositions de ces instruments par le détail en les confrontant avec notre législation (ch. 422 à 425). Après cette analyse, qui nous obligera à disséquer ces problèmes au détriment de la vue d'ensemble, nous avons enfin tenu à replacer ces problèmes dans leur contexte en rappelant en conclusion les grandes lignes de notre politique à l'égard des migrants (ch. 426).

421 Nous croyons utile de relever que la discussion des deux instruments, au sein de la commission ad hoc de la Conférence, s'est déroulée dans des conditions difficiles pour les gouvernements des principaux pays d'immigration occidentaux. En effet, ils ont eu beaucoup de peine à y défendre leur position, car ils se heurtaient à une large majorité qui réunissait avant tout les pays d'émigration et de très nombreux autres pays qui, n'étant pas touchés par les problèmes des migrants, avaient tendance à tout accepter. Encouragée par ses

succès, la majorité fit bien rarement des concessions et se montra plus souvent encline à imposer des dispositions inacceptables pour la minorité. C'est ce qui explique que les représentants gouvernementaux de la plupart des pays d'immigration importants de l'Europe occidentale votèrent contre l'adoption de la convention et de la recommandation lorsque ces instruments furent soumis à la Conférence. Il en fut ainsi pour la République fédérale d'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la France (qui n'accepta que la recommandation), les Pays-Bas, le Royaume-Uni et pour notre propre pays.

Il faut ajouter que, en dehors même des problèmes de fond, la convention a souffert du déséquilibre de la discussion également sur le plan purement juridique. Ainsi que nous le montrerons, elle est mal construite et bien des dispositions manquent de clarté ou de précision. On le regrettera d'autant plus qu'on ne peut que reconnaître l'importance des objectifs visés par l'OIT et rendre hommage à son souci d'assurer une protection adéquate aux travailleurs migrants.

422 Les remarques que nous venons de faire s'appliquent notamment à la partie I de la convention. L'idée d'instituer des règles sur le plan international pour combattre le trafic clandestin de main-d'œuvre est, en soi, éminemment louable. Malheureusement, les dispositions dans lesquelles elle s'est concrétisée laissent parfois à désirer.

L'article 1^{er} de la convention oblige les Membres «à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants». Cet article doit être interprété à la lumière des textes adoptés par les Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme, en particulier de la Déclaration universelle des droits de l'homme et des Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme. L'acceptation de cette disposition pourrait nous causer des difficultés, dans la mesure où le droit suisse n'assure pas l'égalité de traitement entre travailleurs nationaux et étrangers notamment en matière d'emploi et d'exercice d'une activité professionnelle, de sécurité sociale et en ce qui concerne la liberté de circuler et de choisir sa résidence (mobilité géographique).

Nous devons également émettre des réserves quant à l'obligation faite à l'article 2, paragraphe 1^{er}, de «déterminer systématiquement» s'il existe des migrants illégalement employés sur le territoire. On aurait souhaité en effet que la portée et le contenu de cette obligation soient définis de manière plus précise. Nous pouvons en revanche accepter sans plus le paragraphe 2 puisque nous connaissons déjà la procédure de consultation des partenaires sociaux dans tous les domaines qui les intéressent.

Nous pouvons également considérer que l'article 23, 1^{er} alinéa, de la loi fédérale du 26 mars 1931 (RS 142.20) sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), qui permet de sévir pénalement contre les infractions aux prescriptions

sur la police des étrangers, ainsi que l'article 23, 2^e alinéa, de l'ordonnance du Conseil fédéral du 9 juillet 1975 (RS 823.21) limitant le nombre des étrangers qui exercent une activité lucrative, qui prévoit, sans préjudice de la procédure pénale, des sanctions administratives à l'endroit des employeurs qui ont enfreint à plusieurs reprises ou gravement des prescriptions de police des étrangers, satisfont aux exigences de l'article 3 de la convention.

De même, notre politique en matière de main-d'œuvre étrangère nous permet d'accepter la disposition de l'article 4 touchant les mesures à prendre pour établir des contacts et des échanges systématiques d'informations avec d'autres Etats.

L'article 5 vise à ce que les auteurs de trafic de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités. Nous avons déjà indiqué, à propos de l'article 3, que l'article 23, 1^{er} alinéa, LSEE permet de sévir pénalement contre les infractions aux prescriptions sur la police des étrangers. Il faut ajouter ici que la première partie du code pénal (CP) s'applique à la poursuite et au jugement de ces infractions. Or l'article 3, chiffre 1, CP prévoit que ce code est applicable à quiconque aura commis un crime ou un délit en Suisse, alors que l'article 7, 1^{er} alinéa, précise qu'un crime ou un délit est réputé commis tant au lieu où l'auteur a agi qu'au lieu où le résultat s'est produit. Ainsi, on peut admettre que notre législation satisfait aux exigences de l'article 5 de la convention.

Pour ce qui a trait aux sanctions administratives, civiles et pénales, telles qu'elles sont définies à l'article 6, paragraphe 1, nous devons formuler certaines réserves. Certes, l'article 23 LSEE et l'article 23 de l'ordonnance du Conseil fédéral du 9 juillet 1975 limitant le nombre des étrangers qui exercent une activité lucrative prévoient des dispositions pénales et des mesures administratives; toutefois les dispositions pénales prévoyant des peines d'emprisonnement sont limitées à certains cas précis, alors que les dispositions de la convention revêtent un caractère très général. Le paragraphe 2 de l'article 6 ne soulève pas d'objections.

Nous ne sommes pas opposés en principe à une consultation des partenaires sociaux telle que la prévoit l'article 7. Nous regrettons toutefois que la «possibilité de prendre des initiatives» à cet effet, qui doit être reconnue aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ne fasse pas l'objet d'une définition plus précise.

Selon l'article 8, les travailleurs étrangers qui sont entrés régulièrement dans un pays et perdent leur emploi doivent bénéficier de l'égalité de traitement avec les nationaux, notamment en matière de sécurité de l'emploi, de reclassement, de travaux de secours et de réadaptation. Cette disposition apparaît comme un corps étranger dans la partie I de la convention du moment qu'elle porte principalement sur un problème qui fait l'objet de dispositions similaires dans la partie II, précisément réservée à l'égalité de traitement. De toute manière, nous

devons relever que les exigences de l'article 8 ne sont pas compatibles avec notre réglementation concernant la protection de la main-d'œuvre indigène en matière d'emploi.

Les paragraphes 1, 2 et 4 de l'article 9 sont acceptables pour notre pays. Nous tenons à relever en particulier que les conventions bilatérales conclues par la Suisse en matière de sécurité sociale vont plus loin que ne l'exige le paragraphe 1 puisqu'elles garantissent le maintien des droits acquis ou en cours de formation et le versement des prestations hors du territoire national sans faire aucune discrimination entre les travailleurs migrants réguliers et les clandestins. En revanche, le paragraphe 3 de l'article 9 crée une difficulté. Bien que cette disposition manque de précision et de clarté, nous admettons qu'elle vise, en parlant de «coût», les frais de rapatriement. Si tel est bien le cas, elle va au-delà des mesures prévues par l'article 23, 3^e alinéa, de l'ordonnance du Conseil fédéral du 9 juillet 1975 susmentionnée. En effet, selon cette dernière disposition, l'obligation faite à l'employeur de prendre à sa charge les frais d'assistance et de rapatriement pour les étrangers occupés sans autorisation concerne uniquement le travailleur lui-même; elle ne s'étend pas aux membres de sa famille contrairement à ce qu'exige la convention.

423 Passant à l'examen de la partie II de la convention (égalité de traitement), nous tenons à rappeler à titre préliminaire que ses dispositions s'appliquent également aux saisonniers.

Touchant l'article 10, nous noterons que l'égalité de traitement qu'il exige en matière d'emploi et d'exercice d'une activité professionnelle n'est réalisée, en Suisse, qu'à l'égard des étrangers établis. Ceux qui sont au bénéfice d'une autorisation de séjour à l'année ont un statut plus précaire en ce sens qu'ils peuvent être soumis à des restrictions fondées sur la situation du marché du travail. Cela vaut à plus forte raison pour les travailleurs saisonniers. Dans ces conditions, il nous est impossible de souscrire à cette disposition de la convention. Il va de soi que cette remarque s'applique aussi aux dispositions parallèles de la recommandation, notamment au paragraphe 2, lettre *d*.

Une autre exigence de l'article 10 commande au reste la plus grande réserve. Il s'agit de l'égalité de traitement en matière de «libertés individuelles et collectives». Craignant une interprétation extensive de ces mots, introduits dans le texte en première lecture par un amendement du groupe travailleur, le représentant gouvernemental de la France dans la commission ad hoc a proposé un sous-amendement visant à préciser que les droits politiques étaient exclus de cette formule. Malheureusement, ce sous-amendement, malgré l'appui de plusieurs représentants gouvernementaux dont celui de la Suisse, a été largement rejeté. Ce rejet a donné lieu à un débat aussi vif que confus dont il est ressorti que, dans l'esprit de la majorité rejetante, les mots «libertés individuelles et collectives» n'englobaient pas nécessairement les droits politiques mais ne les

excluaient pas nécessairement non plus. Lorsque, au terme de cette première lecture, le projet de convention a été soumis à la conférence plénière, les délégués gouvernementaux du Royaume-Uni et de la France ont critiqué à nouveau cette disposition ambiguë. Cela sans succès puisqu'elle a été reprise telle quelle dans le texte définitif. Il va sans dire que nous pourrions difficilement souscrire, pour notre part, à une disposition dont le sens n'est pas clair et dont on ne sait pas exactement quelles obligations elle implique.

L'article 11, qui établit la définition du travailleur migrant, n'exclut pas – nous l'avons indiqué – les saisonniers du champ d'application de la convention. Les difficultés qui en résultent pour l'application de certaines dispositions sont exposées à propos de ces dispositions.

L'article 12, lettres *b* et *d*, vise les mesures à prendre au niveau national pour assurer l'application du principe de l'égalité de traitement énoncé à l'article 10. Dans la mesure où nous ne pouvons pas accepter l'article 10, nous ne pouvons pas non plus souscrire aux dispositions susmentionnées de l'article 12. Cette remarque vaut également pour le paragraphe 3 de la recommandation.

L'article 13 est curieusement conçu. En effet, il n'impose aucune obligation aux Membres. Il prévoit seulement que tout Membre «peut» prendre des mesures en faveur du regroupement familial. Il est évident que tout Etat souverain détient ce pouvoir en vertu de sa souveraineté même; il n'est nullement besoin qu'une convention internationale le lui confère. Telles qu'elles sont formulées, les dispositions de l'article 13 n'ont donc pas leur place dans une convention. Il est en revanche normal qu'on les retrouve, sous la forme appropriée, aux paragraphes 13 et 15 de la recommandation 151.

En tout état de cause, nous constatons que les dispositions de l'article 13 ne sont pas compatibles avec notre législation sur le regroupement familial vu qu'elles englobent les travailleurs saisonniers et que leur application, en vertu du paragraphe 2, s'étend aux ascendants à charge du travailleur migrant.

L'article 14 est également mal conçu. En effet, si l'introduction («Tout Membre peut») convient pour les sous-paragraphes *a* et *c*, qui autorisent les Membres à apporter certaines restrictions à l'égalité de traitement en matière d'emploi, le sous-paragraphe *b* n'a pas sa place dans ce contexte ni d'ailleurs dans la convention.

Le sous-paragraphe *a*, bien qu'il permette de prévoir certaines restrictions touchant la mobilité professionnelle, ne nous serait d'aucun secours quant au statut du travailleur saisonnier; de plus, il est ambigu dans la mesure où il dissocie la mobilité géographique de la mobilité professionnelle.

Le sous-paragraphe *b*, selon lequel tout Membre peut réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, appelle la même remarque que l'article 13. Un Etat souverain possède de toute

manière le pouvoir de reconnaître des certificats et diplômes étrangers et il lui appartient de fixer les conditions de cette reconnaissance. La disposition en question ne crée donc aucun droit nouveau, pas plus qu'elle n'impose d'obligations. Elle doit être considérée comme une manière d'encouragement. A ce titre, elle devrait figurer uniquement dans la recommandation, où on la retrouve d'ailleurs effectivement au paragraphe 16, lequel reprend textuellement l'article 14 de la convention.

Le *sous-paragraphe c* ne pose aucun problème.

424 La partie III de la convention (clauses finales) a été commentée plus haut (41, ch. 5) et n'appelle pas d'autres remarques.

425 Nous avons déjà fait ci-dessus quelques remarques touchant la recommandation. Ajoutons que, de manière générale, la situation est évidemment la même à l'égard des dispositions de la recommandation qu'à l'égard des dispositions parallèles de la convention.

426 En concluant l'examen des nouveaux instruments de l'OIT sur les migrations, il convient de rappeler brièvement que notre politique à l'égard des étrangers – telle qu'elle ressort notamment de notre législation fédérale, du rapport du Conseil fédéral du 28 janvier 1976 sur les grandes lignes de la politique gouvernementale pendant la législature 1975–1979 et du projet de nouvelle loi sur les étrangers – vise à adapter aux conditions prévalant actuellement sur le plan national et international les dispositions de droit formel touchant l'entrée, la sortie, le séjour et l'établissement des étrangers, à réaliser un rapport équilibré entre l'effectif de la population suisse et celui de la population étrangère résidente, en tenant compte des intérêts politiques, économiques, démographiques, sociaux et culturels du pays, à assurer aux étrangers un statut juridique propre à faciliter, en fonction de la durée de leur résidence en Suisse, leur intégration dans la communauté nationale, à accorder enfin aux étrangers la protection juridique dont ils ont besoin. La nouvelle loi sur les étrangers fournira un cadre juridique clairement défini à cette politique; elle fera aussi la part qui revient aux étrangers dans notre communauté nationale et à la satisfaction de leurs aspirations humaines et sociales, en définissant leur statut personnel, familial et professionnel et en prévoyant certaines dispositions propres à assurer leur protection sociale et à faciliter leur intégration.

427 Ainsi que nous l'avons montré plus haut, bien qu'un certain nombre de dispositions soient acceptables pour notre pays, notre législation et notre politique s'écartent des exigences de la convention sur divers autres points importants. Nous ne pouvons par conséquent en accepter ni la partie I (migrations dans des conditions abusives) ni la partie II (égalité de traitement),

cela sans compter les risques auxquels nous nous exposerions en ratifiant un instrument dont la conception discutable et l'imprécision ouvrent un trop large champ à toutes sortes d'interprétations. Dans ces conditions, nous renonçons à soumettre la convention à votre approbation, étant entendu que cela ne nous empêchera en rien de poursuivre nos efforts, dans le sens de la politique rappelée plus haut et dans une voie qui correspond à nos besoins et possibilités, pour assurer un traitement humain aux travailleurs migrants et à leur famille.

5 Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses; résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses; résolution concernant l'égalité de statut et l'égalité de chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession

51 Objectif et contenu de la déclaration et des résolutions

511 La situation des travailleuses s'est améliorée ces dernières années dans bon nombre de pays, en particulier dans ceux du monde industrialisé. Toutefois, des obstacles s'opposent encore à l'intégration complète de la femme dans la vie économique ainsi qu'à la réalisation d'une véritable égalité de chances et de traitement. Dans les pays en voie de développement, les femmes se trouvent dans une situation particulièrement difficile, car elles sont souvent désavantagées à maints égards par les effets du sous-emploi et du chômage, très répandus dans ces pays. Les instruments adoptés par la Conférence sont destinés à attirer l'attention des Etats membres de l'OIT, des partenaires sociaux et des autres organisations internationales sur la situation de la femme dans les différentes régions du monde.

512 *La déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses* a été formulée à l'occasion de l'Année internationale de la femme. C'est pourquoi on trouve exprimés dans son préambule les désirs, les craintes et les revendications de la femme dans des pays dont les structures économiques et sociales sont différentes les unes des autres et dont le niveau de développement économique n'est pas le même. Le dispositif de la déclaration contient un catalogue des exigences qui doivent permettre d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses. Les plus importantes de ces revendications sont les suivantes:

- interdiction, à l'égard des travailleuses, de toute discrimination fondée sur le sexe, la grossesse et l'accouchement;

- respect des résolutions, déclarations, actes et conventions et recommandations adoptés par les Nations Unies et par ses institutions spécialisées pour combattre la discrimination contre les femmes;
- réalisation de l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans la vie active au moyen de mesures législatives, de conventions collectives ou de dispositions contractuelles de caractère obligatoire; respect du principe de l'égalité de traitement dans les procédures de plainte, de conciliation, d'appel et de recours auprès des tribunaux;
- garantie du droit de la femme au travail, en tant que droit inaliénable de la personne humaine;
- assurance pour les femmes de pouvoir accéder à la même éducation scolaire et à la même formation professionnelle que les hommes; mise en œuvre de mesures particulières destinées à faciliter le perfectionnement professionnel et la formation permanente des femmes pendant et après des périodes d'absence de la vie active;
- renforcement de l'infrastructure sociale ainsi que revision des systèmes de sécurité sociale et des régimes fiscaux.

513 *La résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, dont le texte est reproduit à l'annexe 4, affirme que toute action visant à établir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses doit reposer sur ce principe fondamental que tout être humain (homme ou femme) a un droit incontestable au travail. Partant de ce principe, le plan d'action prévoit, d'une part, des mesures sur le plan national, d'autre part, des mesures à prendre par l'OIT.*

Les Etats membres devraient s'engager à mener une action spécifique, dans le cadre de la planification du développement national, en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses en matière d'éducation, de formation, d'emploi et de profession. Ils devraient s'engager aussi à établir un mécanisme efficace, sur une base tripartite et avec la participation des femmes, pour planifier, stimuler et évaluer cette action, ainsi qu'en vue de l'application de la politique d'égalité de chances et de traitement à tous les niveaux. Dans le détail, ces mesures se recoupent en grande partie avec celles que préconise la déclaration.

L'action réclamée de la part de l'OIT porte sur des mesures régionales et internationales. Les mesures régionales visent, notamment, à inscrire la question de l'égalité de chances et de traitement à l'ordre du jour des prochaines sessions des commissions consultatives régionales et des conférences régionales. Elles tendent d'autre part à promouvoir des programmes d'action régionaux et des études approfondies sur les contraintes qui entravent l'intégration des femmes dans certaines régions.

Sur le plan international, l'OIT est invitée, pour l'essentiel, à examiner et, s'il le faut, à mettre à jour ou à compléter les normes concernant l'emploi des femmes. Il est d'autre part prévu que le BIT devrait être chargé de rassembler et d'analyser des données statistiques, tant pour les pays industrialisés que pour les pays en voie de développement.

514 *La résolution concernant l'égalité de statut et l'égalité de chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession* a pour but d'assurer que l'OIT poursuivra son action, après l'Année internationale de la femme, en vue de faire progresser l'égalité de statut et l'égalité de chances pour les femmes et les hommes en matière d'emploi et de profession et afin de parvenir à une amélioration du milieu du travail pour les unes et les autres. A cet effet, les organes compétents de l'Organisation sont invités:

- à examiner la nécessité de créer de nouveaux instruments internationaux et, éventuellement, de compléter les instruments existants;
- à procéder à des études approfondies sur des questions relatives à la protection spéciale des femmes et des hommes, selon le cas;
- à demander à tous les Etats membres de présenter des rapports au sujet de diverses conventions concernant la mère qui travaille, afin de déterminer si les dispositions de ces conventions répondent à la conception actuelle du droit à la protection de la maternité;
- à inscrire à l'ordre du jour de la session la plus proche de la Conférence, en vue de l'adoption d'un nouvel instrument, la question des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

52 Attitude de la Suisse

Les instruments commentés ci-dessus témoignent d'une attitude très avancée mais qui n'est peut-être pas toujours entièrement réaliste. Ils ont évidemment été l'occasion, pour les femmes exerçant une activité professionnelle, de faire entendre leur voix en cette Année de la femme. En ce sens, il a également été tenu compte des revendications des pays en voie de développement qui, pour ce qui les touche, ne conçoivent une amélioration de la condition féminine que dans le cadre d'un développement économique mieux équilibré sur le plan international. Cette conception donne aux instruments adoptés par la Conférence une coloration politique qui risque de desservir leur objectif premier.

En Suisse, le nombre des travailleuses s'est accru ces dernières décennies. On constate surtout une augmentation de la proportion des femmes actives qui ne travaillent pas à plein temps. Il ressort de cette évolution que, dans notre pays, de nombreuses femmes mariées souhaitent exercer une activité hors du cadre domestique mais, en règle générale, sans être disposées à négliger pour cela leur rôle naturel de maîtresse de maison et de mère. Dans une démocratie comme la

nôtre, où l'individu dispose d'un large pouvoir de décision et où il faut compter avec une opinion publique attachée à l'image traditionnelle de la femme, la mise en œuvre de certaines des revendications exprimées dans les résolutions et la déclaration se heurterait à quelques difficultés.

Certaines revendications, par exemple celles qui concernent l'orientation et la formation professionnelles, sont en revanche largement réalisées dans notre pays. A ce sujet, nous renvoyons à nos commentaires relatifs à la convention (n° 142) et à la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines (voir chap. 3 ci-dessus). D'autre part, nous rappelons que la Suisse a ratifié la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et la convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, montrant ainsi qu'elle est entièrement prête à tenir compte des intérêts des travailleuses dans le cadre d'un développement harmonieux.

(Projet)

**Arrêté fédéral
approuvant deux conventions internationales
du travail**

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu l'article 8 de la constitution;

vu le message du Conseil fédéral du 1^{er} septembre 1976¹⁾,

arrête:

Article premier

¹ Les conventions internationales ci-après, adoptées par la Conférence du Travail lors de sa 60^e session, sont approuvées:

- a. Convention (n° 141) concernant les organisations de travailleurs ruraux et leur rôle dans le développement économique et social, 1975,
- b. Convention (n° 142) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

² Le Conseil fédéral est autorisé à les ratifier.

Art. 2

Le présent arrêté n'est pas soumis au référendum en matière de traités internationaux.

**Convention (n° 141)
concernant les organisations de travailleurs ruraux
et leur rôle dans le développement économique et social**

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture) 1921, la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975:

Article 1

La présente convention s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, les termes «travailleurs ruraux» désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du paragraphe 2 du présent article, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

2. La présente convention ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

- a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou
- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

Article 3

1. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, ont le droit, sans autorisation

préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

2. Les principes de la liberté syndicale devront être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devront être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devront être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

3. L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article.

4. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par le présent article, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

5. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le présent article.

Article 4

L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devra être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination – au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 –, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

Article 5

1. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, tout Membre qui ratifie la présente convention devra adopter et appliquer une politique visant à encourager ces organisations, notamment en vue d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

Article 6

Des mesures devront être prises afin de promouvoir la plus large compréhension possible de la nécessité de développer les organisations de travailleurs ruraux et la contribution qu'elles peuvent apporter à une amélioration des possibilités d'emploi et des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales ainsi qu'à l'accroissement et à une meilleure répartition du revenu national.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 14

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

28470

(Suivent les signatures)

Texte authentique

Recommandation (n° 149)
concernant les organisations de travailleurs ruraux
et leur rôle dans le développement économique et social

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Reconnaissant qu'en raison de leur importance dans le monde il est urgent d'associer les travailleurs ruraux aux tâches du développement économique et social pour améliorer de façon durable et efficace leurs conditions de travail et de vie;

Notant que, dans de nombreux pays du monde et tout particulièrement dans ceux en voie de développement, la terre est utilisée de manière très insuffisante et la main-d'œuvre très largement sous-employée, et que ces faits exigent que les travailleurs ruraux soient encouragés à développer des organisations libres, viables et capables de protéger et de défendre les intérêts de leurs membres et d'assurer leur contribution effective au développement économique et social;

Considérant que l'existence de telles organisations peut et doit contribuer à atténuer la pénurie persistante de denrées alimentaires dans plusieurs parties du monde;

Reconnaissant que la réforme agraire est, dans un grand nombre de pays en voie de développement, un facteur essentiel à l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux et qu'en conséquence les organisations de ces travailleurs devraient coopérer et participer activement au processus de cette réforme;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – qui affirment le droit de tous les travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, d'établir des organisations libres et indépendantes, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail applicables aux travailleurs ruraux qui demandent notamment que les organisations de travailleurs participent à leur application;

Notant que les Nations Unies et les institutions spécialisées, en particulier l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, portent toutes un intérêt à la réforme agraire et au développement rural;

Notant que les normes suivantes ont été élaborées en coopération avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et que, pour éviter les doubles emplois, la coopération avec cette organisation et les Nations Unies se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux organisations de travailleurs ruraux et à leur rôle dans le développement économique et social, 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-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975:

I. Dispositions générales

1. (1) La présente recommandation s'applique à tous les types d'organisations de travailleurs ruraux, y compris les organisations qui ne se limitent pas à ces travailleurs mais qui les représentent.

(2) La recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, demeure en outre applicable aux organisations de travailleurs ruraux qu'elle vise.

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, les termes «travailleurs ruraux» désignent toutes personnes exerçant, dans les régions rurales, une occupation agricole, artisanale ou autre, assimilée ou connexe, qu'il s'agisse de salariés ou, sous réserve du sous-paragraphe (2) du présent paragraphe, de personnes travaillant à leur propre compte, par exemple les fermiers, métayers et petits propriétaires exploitants.

(2) La présente recommandation ne s'applique qu'à ceux des fermiers, métayers ou petits propriétaires exploitants dont la principale source de revenu est l'agriculture et qui travaillent la terre eux-mêmes avec la seule aide de leur famille ou en recourant à des tiers à titre purement occasionnel et qui:

- a) n'emploient pas de façon permanente de la main-d'œuvre, ou
- b) n'emploient pas une main-d'œuvre saisonnière nombreuse, ou
- c) ne font pas cultiver leurs terres par des métayers ou des fermiers.

3. Toutes les catégories de travailleurs ruraux, qu'il s'agisse de salariés ou de personnes travaillant à leur propre compte, devraient avoir le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

II. Rôle des organisations de travailleurs ruraux

4. L'un des objectifs de la politique nationale de développement rural devrait être de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations de travailleurs ruraux, fortes et indépendantes, comme moyen efficace d'assurer que ces travailleurs, sans discrimination – au sens de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 –, participent au développement économique et social et bénéficient des avantages qui en découlent.

5. De telles organisations devraient, selon le cas, être en mesure de:

- a) représenter, promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs ruraux, notamment en procédant, au nom de ces derniers pris collectivement, à des négociations et des consultations à tous les niveaux;
- b) représenter les travailleurs ruraux dans la formulation, l'exécution et l'évaluation des programmes de développement rural et dans la planification nationale à tous les stades et niveaux;
- c) faire participer activement les différentes catégories de travailleurs ruraux, conformément à l'intérêt de chacune d'elles, à tous les stades de la mise en œuvre de:
 - i) programmes de développement agricole, y compris l'amélioration des techniques de production, de stockage, de transformation, de transport et de commercialisation;
 - ii) programmes de réforme agraire, de colonisation rurale et de mise en valeur des terres;
 - iii) programmes relatifs aux travaux publics, aux industries rurales et à l'artisanat rural;
 - iv) programmes de développement rural, y compris ceux exécutés avec la collaboration de l'Organisation des Nations Unies, de l'Organisation internationale du Travail et d'autres institutions spécialisées;
 - v) programmes d'information et d'éducation et autres activités visées au paragraphe 15 de la présente recommandation;
- d) favoriser et assurer l'accès des travailleurs ruraux à des services tels que le crédit, l'approvisionnement, la commercialisation et les transports, ainsi qu'aux services technologiques;

- e) jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'éducation et de la formation générales et professionnelles dans les régions rurales, dans la formation en matière de développement communautaire, d'activités coopératives et d'autres activités des organisations de travailleurs ruraux, ainsi que dans la formation relative à la gestion y afférente;
- f) contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs ruraux, y compris la sécurité et l'hygiène du travail;
- g) encourager le développement de la sécurité sociale et des services sociaux de base dans des domaines tels que le logement, la santé et les loisirs.

III. Moyens de favoriser le développement des organisations de travailleurs ruraux

6. Pour permettre aux organisations de travailleurs ruraux de jouer leur rôle dans le développement économique et social, les Etats Membres devraient adopter et appliquer une politique active visant à encourager ces organisations, notamment en vue:

- a) d'éliminer les obstacles qui s'opposent à leur constitution, à leur développement et à l'exercice de leurs activités licites, ainsi que les discriminations d'ordre législatif et administratif dont les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres pourraient faire l'objet;
- b) de permettre aux organisations de travailleurs ruraux et à leurs membres de bénéficier des mêmes facilités en matière d'éducation et de formation professionnelles que celles accordées à d'autres organisations de travailleurs et à leurs membres;
- c) de leur permettre de poursuivre une politique visant à assurer aux travailleurs ruraux une protection sociale et des prestations économiques et sociales correspondant à celles dont bénéficient les travailleurs de l'industrie ou, le cas échéant, les travailleurs exerçant d'autres occupations non industrielles.

7. (1) Les principes de la liberté syndicale devraient être respectés pleinement; les organisations de travailleurs ruraux devraient être indépendantes et établies sur une base volontaire et ne devraient être soumises à aucune ingérence, contrainte ou mesure répressive.

(2) L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs ruraux ne pourrait être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions du paragraphe 3 et du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe.

(3) Dans l'exercice des droits qui leur seraient reconnus au titre du paragraphe 3 et du présent paragraphe, les travailleurs ruraux et leurs organisations respectives devraient être tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

(4) La législation nationale ne devrait porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par le paragraphe 3 et le présent paragraphe.

A. Mesures législatives et administratives

8. (1) Les Etats Membres devraient s'assurer que la législation nationale ne fait pas obstacle, compte tenu des conditions propres au secteur rural, à la constitution et au développement d'organisations de travailleurs ruraux.

(2) En particulier:

- a) les principes concernant le droit d'association et de négociation collective, tels qu'ils sont exprimés, notamment, dans la convention sur le droit d'association (agriculture), 1921, dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, devraient être pleinement, mais en tenant dûment compte des besoins de chaque catégorie de travailleurs ruraux, mis en œuvre par l'application, au secteur rural, de la législation générale pertinente ou par l'adoption d'une législation spéciale;
- b) la législation pertinente devrait être pleinement adaptée aux conditions spéciales des zones rurales, de manière notamment à:

- i) éviter que les normes minima en matière d'effectifs, de niveau d'instruction et de ressources financières empêchent le développement des organisations dans les régions rurales où les populations sont clairsemées, peu instruites et pauvres;
- ii) faire en sorte que les problèmes pouvant surgir à propos de la manière dont les organisations de travailleurs ruraux prennent contact avec leurs membres soient résolus de façon à respecter les droits de tous les intéressés et conformément aux termes de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971;
- iii) protéger efficacement les travailleurs ruraux intéressés contre le licenciement et l'éviction motivés par leur statut ou leurs activités de dirigeants ou de membres d'organisations de travailleurs ruraux.

9. Des systèmes de contrôle appropriés, tels que les services d'inspection du travail, des services spécialisés ou d'autres services, devraient assurer l'application effective de la législation concernant les organisations de travailleurs ruraux et leurs membres.

10. (1) Lorsqu'en raison des circonstances les travailleurs ruraux auraient des difficultés à prendre l'initiative de créer leurs propres organisations et à les faire fonctionner, les organisations existantes devraient être encouragées à fournir auxdits travailleurs ruraux, à leur demande, une assistance et des conseils appropriés et correspondant aux intérêts des travailleurs ruraux.

(2) Au besoin, cette assistance pourrait être complétée, sur demande, par des services consultatifs disposant d'un personnel qualifié capable de donner des conseils juridiques et techniques et de conduire des activités éducatives.

11. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la consultation effective des organisations de travailleurs ruraux et établir un dialogue avec elles sur toutes les questions se rapportant aux conditions de travail et de vie dans les régions rurales.

12. (1) En ce qui concerne la formation et, le cas échéant, l'application des plans et programmes économiques et sociaux et de toutes autres mesures générales intéressant le développement économique, social ou culturel des régions rurales, les organisations de travailleurs ruraux devraient être associées aux procédures de planification et au fonctionnement des institutions compétentes, telles que les services et commissions officiels, les organismes de développement, les conseils économiques et sociaux.

(2) En particulier, des mesures appropriées devraient être prises pour rendre possible la participation effective de ces organisations à la formulation, à l'exécution et à l'évaluation des programmes de réforme agricole.

13. Les Etats Membres devraient encourager l'adoption de procédures et l'établissement d'institutions favorisant les contacts des organisations des travailleurs ruraux avec les employeurs et leurs organisations ainsi qu'avec les autorités compétentes.

B. Information publique

14. Des mesures devraient être prises, notamment par l'autorité compétente, afin de promouvoir:

- a) une meilleure compréhension de la part des milieux directement intéressés, tels que les autorités centrales, locales et autres, les employeurs ruraux et les propriétaires fonciers, de la contribution qui peut être apportée par les organisations de travailleurs ruraux à l'augmentation et à la meilleure répartition du revenu national, à l'accroissement des possibilités d'emploi productif et rémunérateur dans le secteur rural, à l'élévation du niveau général d'éducation et de formation des différentes catégories de travailleurs ruraux ainsi qu'à l'amélioration des conditions générales de travail et de vie dans les régions rurales;
- b) une meilleure compréhension de la part de la population, en particulier dans les secteurs non ruraux de l'économie, de l'importance que présente le maintien d'un équilibre convenable entre le développement des régions rurales et celui des zones urbaines et de l'intérêt qu'il y a à favoriser le développement des organisations de travailleurs ruraux en tant que facteur d'un tel équilibre.

15. Ces mesures pourraient comprendre:

- a) des campagnes d'information et d'éducation de masse notamment pour dispenser aux travailleurs ruraux des informations complètes et pratiques sur leurs droits afin qu'ils puissent les exercer au besoin;
- b) des programmes de radio, de télévision et de cinéma, ainsi que des articles périodiques dans la presse locale et nationale, exposant les conditions de vie et de travail dans les régions rurales et expliquant les objectifs des organisations de travailleurs ruraux et les résultats obtenus par leur action;
- c) l'organisation, au niveau local, de séminaires et de réunions avec la participation de représentants des différentes catégories de travailleurs ruraux, d'employeurs et de propriétaires fonciers, d'autres secteurs de la population et d'autorités locales;
- d) l'organisation de visites dans les régions rurales à l'intention de journalistes, de représentants d'employeurs et de travailleurs des différentes branches industrielles et commerciales, des élèves des écoles et des étudiants des universités accompagnés de leurs enseignants et d'autres représentants des différents secteurs de la population;
- e) la préparation de programmes d'enseignement appropriés pour les divers types et niveaux d'écoles reflétant d'une façon convenable les problèmes de la production agricole et la vie des travailleurs ruraux.

C. Education et formation

16. Pour assurer un développement harmonieux des organisations de travailleurs ruraux et leur permettre d'assumer rapidement toutes les responsabilités qui leur reviennent dans le développement économique et social, des mesures devraient être prises, entre autres, par l'autorité compétente afin

- a) de donner aux dirigeants et aux membres de ces organisations des connaissances sur:
 - i) la législation nationale et les normes internationales concernant les sujets d'intérêt direct pour l'activité de ces organisations, en particulier le droit d'association;
 - ii) les principes qui sont à la base de la création et du fonctionnement des organisations de travailleurs ruraux;
 - iii) les problèmes du développement rural, comme partie du développement économique et social du pays, y compris la production agricole ou artisanale, le stockage, la transformation, le transport, la commercialisation des produits et les échanges commerciaux;
 - iv) les principes et techniques de la planification nationale aux différents niveaux;

- v) les manuels et programmes de formation publiés ou établis par l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail ou d'autres institutions spécialisées; destinés à l'éducation et à la formation des travailleurs ruraux;
- b) d'améliorer et de développer l'éducation des travailleurs ruraux sur tous les plans – général, technique, économique et social – de façon à les rendre mieux aptes à développer leurs organisations et à être plus conscients de leurs droits tout en participant activement au développement du monde rural; une attention particulière devrait être portée à la formation des travailleurs partiellement ou complètement analphabètes par l'organisation de programmes d'alphabétisation liés au développement pratique de leurs activités;
- c) de promouvoir des programmes tenant compte du rôle que les femmes pourraient et devraient jouer dans les communautés rurales et faisant partie intégrante du programme général d'éducation et de formation auquel les femmes devraient avoir les mêmes possibilités d'accès que les hommes;
- d) de prévoir une formation destinée plus particulièrement aux responsables de l'éducation des travailleurs ruraux, de façon à leur permettre, par exemple, d'aider à la constitution de services coopératifs ou d'autres types de services appropriés dont l'objet serait de satisfaire les besoins des membres des organisations de travailleurs ruraux tout en renforçant l'indépendance de ces organisations en les rendant économiquement viables;
- e) d'appuyer des programmes qui comprendraient tous les aspects de la promotion de la jeunesse rurale.

17. (1) Pour assurer effectivement la formation et l'enseignement mentionnés au paragraphe 16 ci-dessus, des programmes d'éducation ouvrière ou d'éducation des adultes, spécialement adaptés aux conditions nationales et locales, ainsi qu'aux besoins sociaux, économiques et culturels des diverses catégories de travailleurs ruraux et aux besoins particuliers des femmes et des adolescents, devraient être élaborés et appliqués.

(2) Etant donné la connaissance et l'expérience qu'ils ont acquises dans ce domaine, les mouvements syndicaux et les organisations déjà existantes et représentant les intérêts des travailleurs ruraux pourraient être étroitement associés à l'élaboration et à la réalisation de tels programmes.

D. Assistance financière et matérielle

18. (1) Lorsque les organisations de travailleurs ruraux estiment qu'elles ont besoin, spécialement au début de leur fonctionnement, d'une assistance financière ou matérielle, par exemple pour la mise en œuvre de programmes d'enseignement et de formation, et qu'elles sollicitent et obtiennent cette

assistance, elles devraient la recevoir d'une façon qui respecte leur indépendance et leurs intérêts ainsi que ceux de leurs membres. Cette assistance devrait compléter l'initiative et les efforts des travailleurs ruraux pour assurer le financement de leurs propres organisations.

(2) Les principes énoncés ci-dessus s'appliquent à toute assistance financière et matérielle y compris lorsque l'Etat Membre a pour politique de fournir lui-même une telle assistance.

23470

(Suivent les signatures)

Convention (n° 142)
concernant le rôle de l'orientation
et de la formation professionnelles dans
la mise en valeur des ressources humaines

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

Article 1

1. Chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

2. Ces politiques et ces programmes devront tenir compte:

- a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;
- b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;
- c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

3. Ces politiques et ces programmes seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

4. Ces politiques et ces programmes devront viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.

5. Ces politiques et ces programmes devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

Article 2

En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, chaque Membre devra élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

Article 3

1. Chaque Membre devra étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

2. Cette information et cette orientation devront couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle et à tous les niveaux de responsabilité.

3. Cette information et cette orientation devront être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail; cette dernière information devra être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

Article 4

Chaque Membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

Article 5

Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

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

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

Article 13

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

(Suivent les signatures)

Texte authentique

**Recommandation (n° 150)
concernant le rôle de l'orientation
et de la formation professionnelles dans
la mise en valeur des ressources humaines**

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant l'importance de l'orientation et de la formation professionnelles dans l'application des politiques et des programmes d'emploi;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi et, en particulier, la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964;

Notant que la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture a adopté à sa dix-huitième session (1974) une recommandation concernant l'enseignement technique et professionnel;

Notant que l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture ont coordonné étroitement leur action en vue d'harmoniser les objectifs et d'éviter les doubles emplois et les contradictions entre leurs instruments respectifs, et qu'elles poursuivront une collaboration étroite en vue d'assurer la mise en œuvre efficace des instruments;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

I. Dispositions générales

1. La présente recommandation s'applique à l'orientation et à la formation professionnelles des jeunes et adultes, dans tous les domaines de la vie économique, sociale et culturelle, et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

2. (1) Dans la présente recommandation, l'épithète «professionnelle» qualifiant les termes «orientation» ou «formation» signifie que l'orientation et la formation visent à identifier et à développer les aptitudes humaines en vue d'une vie active productive et satisfaisante et, en liaison avec les diverses formes d'éducation, à améliorer la faculté de l'individu de comprendre les conditions de travail et le milieu social et d'influer sur ceux-ci, individuellement ou collectivement.

(2) La définition du sous-paragraphe (1) ci-dessus s'applique à l'orientation, à la formation initiale, au perfectionnement et à la formation de reclassement, quelle que soit la manière dont ils sont dispensés et quels que soient les niveaux de qualification professionnelle ou de responsabilité.

3. En donnant effet aux dispositions de la recommandation, les Etats Membres devraient tenir compte des directives complémentaires qui pourraient être formulées par des conférences régionales, des commissions d'industrie et des réunions d'experts ou de consultants convoquées par l'Organisation internationale du Travail ainsi que par d'autres organismes compétents.

II. Politiques et programmes

4. (1) Les Membres devraient adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

(2) Ces politiques et ces programmes devraient tenir compte:

- a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;
- b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;
- c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

(3) Ces politiques et ces programmes devraient être appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

(4) Ces politiques et ces programmes devraient encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

(5) Ces politiques et ces programmes devraient également encourager les entreprises à accepter la responsabilité de former les travailleurs qu'elles emploient. Ces entreprises devraient collaborer avec les représentants de leurs travailleurs avant d'élaborer leurs activités de formation et devraient faire en sorte que, dans la mesure du possible, ces programmes soient en conformité avec le système public de formation.

(6) Ces politiques et programmes devraient tendre à :

- a) assurer l'accès à un emploi productif, salarié ou indépendant, qui réponde aux aptitudes et aux aspirations personnelles des travailleurs et à faciliter la mobilité professionnelle;
- b) promouvoir et développer l'esprit créateur, le dynamisme et l'initiative en vue de maintenir ou d'accroître l'efficacité au travail;
- c) protéger les travailleurs contre le chômage ou toute autre perte de revenu ou de capacité de gain résultant du fait que leurs qualifications ne sont pas demandées, ainsi que contre le sous-emploi;
- d) protéger les travailleurs contre tout surmenage physique ou intellectuel dans l'emploi;
- e) protéger les travailleurs contre les risques professionnels en intégrant dans la formation pour chaque métier ou profession un enseignement de qualité sur la sécurité et l'hygiène du travail;
- f) aider les travailleurs dans leur recherche de satisfaction au travail, de réalisation et d'épanouissement personnels; les aider aussi à améliorer leur sort par leurs propres efforts en vue d'améliorer la qualité de leur contribution à la vie économique ou d'en modifier la nature;
- g) promouvoir le progrès social, culturel et économique ainsi qu'une adaptation constante au changement en assurant la participation de tous les intéressés à la révision des exigences du travail;
- h) faire pleinement participer tous les groupes de la société au processus de développement et aux avantages qui en découlent.

5. (1) En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, les Membres devraient élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

(2) Les Membres devraient s'efforcer notamment :

- a) d'assurer à tous l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation professionnelles;
- b) de prévoir, à l'intention des divers groupes de la population, une orientation professionnelle continue largement conçue et réaliste, portant sur toutes les branches de l'activité économique;
- c) d'élaborer des systèmes complets de formation couvrant tous les aspects du travail productif dans toutes les branches de l'activité économique;

- d) de faciliter la mobilité entre diverses filières de formation, au sein d'une profession ou d'un secteur économique déterminés et entre des professions et des secteurs économiques différents ainsi qu'entre divers niveaux de responsabilité;
- e) de coordonner la formation professionnelle destinée à un secteur de l'économie ou à une branche de l'activité économique avec celle qui est destinée à d'autres secteurs ou à d'autres branches;
- f) d'élaborer des structures de formation professionnelle systématique dans toutes les branches de l'activité économique pour tous les genres de travail et pour tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité;
- g) d'offrir à tous les travailleurs des possibilités réelles de se réintégrer au système d'éducation à un niveau tenant compte de leur expérience professionnelle;
- h) d'établir une coopération et une coordination étroites entre l'orientation et la formation professionnelles données en dehors du système scolaire, d'une part, l'orientation scolaire et le système d'éducation scolaire, d'autre part;
- i) de créer des conditions permettant aux travailleurs de compléter leur formation professionnelle par une formation syndicale donnée par leurs organisations représentatives;
- j) de procéder à des recherches et à l'adaptation des dispositions administratives et des méthodes nécessaires à l'exécution des programmes d'orientation et de formation professionnelles.

6. Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles devraient:

- a) s'articuler sur les politiques et les grands programmes de développement économique et social tels que ceux qui visent à la promotion de l'emploi, à l'intégration sociale, au développement rural, au développement de l'artisanat et de l'industrie, à l'adaptation des méthodes et de l'organisation du travail aux exigences humaines et à l'amélioration des conditions de travail;
- b) tenir compte de l'interaction et de la coopération internationales sur les plans économique et technologique;
- c) faire l'objet de révisions périodiques en fonction du développement économique et social en cours et planifié;
- d) promouvoir des activités qui encouragent les travailleurs à contribuer à l'amélioration des relations internationales;
- e) contribuer à une meilleure compréhension des questions techniques, scientifiques, économiques, sociales et culturelles;
- f) créer et développer une infrastructure adaptée, pour dispenser la formation appropriée concernant les normes essentielles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail.

III. Orientation professionnelle

7. (1) Les Membres devraient étendre progressivement leurs systèmes d'orientation professionnelle et leurs systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

(2) Cette information et cette orientation devraient couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active, dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle, et à tous les niveaux de responsabilité.

(3) Cette information et cette orientation devraient être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail; cette dernière information devrait être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

8. (1) Les programmes d'orientation professionnelle devraient avoir comme principaux objectifs:

- a) d'offrir aux enfants et aux adolescents qui ne sont pas encore engagés dans une activité professionnelle une base leur permettant de choisir un type d'enseignement ou de formation professionnelle conforme à leurs aptitudes, à leurs capacités et à leurs intérêts, en connaissant les possibilités d'emploi;
- b) d'aider les bénéficiaires de programmes d'enseignement et de formation professionnelle à en tirer tout le parti possible et à se préparer soit à compléter leur instruction ou leur formation professionnelle, soit à s'engager dans une activité professionnelle tout en profitant de l'éducation et de la formation continues requises au cours de leur vie professionnelle;
- c) d'aider les nouveaux éléments de la main-d'œuvre, ainsi que ceux qui cherchent à changer d'activité professionnelle ou sont en chômage, à choisir une profession et à acquérir l'instruction et la formation professionnelle correspondantes;
- d) de signaler aux personnes exerçant un emploi les possibilités d'améliorer leur potentiel de développement professionnel, leur niveau de compétence, leurs gains et leur situation, de même que les conditions d'instruction et de formation professionnelle nécessaires à cet effet et les moyens pratiques disponibles;
- e) d'amener l'opinion publique à prendre mieux conscience des contributions qu'apportent au développement général et à l'expansion de l'emploi les secteurs de l'économie et les branches de l'activité économique de divers types, y compris ceux qui, traditionnellement, jouissent de peu de prestige;

f) d'aider les institutions participantes à intégrer dans l'orientation professionnelle des renseignements sur l'efficacité de programmes déterminés de formation.

(2) Les Membres devraient veiller à ce que la mise en œuvre de ces programmes soit compatible avec le droit au libre choix d'une activité professionnelle et à de justes chances de promotion ainsi qu'avec le droit à l'éducation.

9. En étendant la portée de leurs systèmes d'orientation professionnelle, les Membres devraient veiller spécialement:

- a) à faire comprendre aux enfants et aux adolescents fréquentant une école quelle est la valeur et l'importance du travail et à les familiariser avec les conditions de travail dans une gamme de professions aussi étendue que possible – en tenant compte des possibilités d'emploi et de carrière qui pourront s'offrir à eux – ainsi qu'avec les conditions à remplir pour bénéficier de ces possibilités;
- b) à fournir aux enfants et aux jeunes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément des informations sur une gamme de professions aussi étendue que possible, sur les possibilités d'emploi dans ces professions et sur la manière d'y accéder;
- c) à informer les adultes exerçant une activité salariée ou indépendante sur les tendances et les objectifs du développement qui les concernent et, en particulier, sur les conséquences que peuvent entraîner dans leur domaine d'activité les changements sociaux, techniques et économiques;
- d) à fournir aux chômeurs et aux personnes sous-employées toutes les informations et les éléments d'orientation nécessaires sur les possibilités de trouver un emploi ou d'améliorer leur emploi, ainsi que sur les moyens disponibles à ces fins;
- e) à donner, dans le cadre des mesures générales qui visent au progrès social, aux personnes qui doivent faire face à des problèmes particuliers dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle ou de l'emploi, une assistance leur permettant de surmonter ces difficultés.

10. (1) Des programmes d'orientation professionnelle collective – c'est-à-dire la diffusion d'informations concrètes et des conseils d'orientation à l'intention des personnes ayant des besoins professionnels identiques – et des conseils individuels devraient être offerts.

(2) Ces conseils individuels devraient notamment être offerts aux jeunes et aux adultes ayant besoin d'une assistance spécialisée, afin qu'ils puissent se rendre compte de leurs aptitudes, capacités et intérêts professionnels, connaître les possibilités qui s'offriront éventuellement à eux dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'emploi et choisir une filière d'enseignement, de formation professionnelle ou d'emploi déterminée.

(3) Les conseils individuels – et, le cas échéant, les activités d'orientation professionnelle collective – devraient tenir compte des besoins spécifiques d'information et d'assistance de chaque personne et accorder une attention particulière aux handicapés physiques et mentaux ainsi qu'aux personnes défavorisées sur le plan social ou éducatif. Ils pourraient comporter des exercices de recherche et d'évaluation d'informations et de prise de décisions ainsi que des exercices de sélection au sein d'une large gamme de choix et d'objectifs de carrière, afin de développer la capacité de faire un choix réfléchi. Ils devraient toujours tenir compte du droit qu'a l'individu de faire son choix en se fondant sur des informations complètes.

(4) Les conseils individuels devraient, au besoin, être complétés par des conseils relatifs aux remèdes et aux autres formes d'aide susceptibles d'être utiles à l'adaptation professionnelle de l'intéressé.

11. Les Membres dont les programmes d'orientation professionnelle sont encore peu développés devraient, en premier lieu, se fixer pour objectifs:

- a) d'attirer l'attention des jeunes sur l'importance de choisir des programmes d'enseignement et de formation professionnelle tenant pleinement compte des perspectives d'emploi et de développement économique et social et conformes à leurs intérêts et aptitudes personnels;
- b) d'aider les groupes de la population qui en ont besoin à surmonter ce qui, dans les traditions existantes, pourrait faire obstacle au libre choix d'un enseignement, d'une formation professionnelle ou d'une profession;
- c) de répondre aux besoins de ceux qui possèdent des capacités particulières dans des domaines professionnels d'importance majeure.

12. Dans leurs programmes d'orientation professionnelle, les Membres devraient faire pleinement usage de toutes les facilités et de tous les moyens de communication disponibles qui permettent d'atteindre le plus efficacement les groupes de la population intéressés.

13. (1) Autant que possible, il conviendrait d'utiliser des tests appropriés de capacités et d'aptitude portant sur les caractéristiques physiologiques et psychologiques et d'autres méthodes d'examen à des fins d'orientation professionnelle, selon les besoins des cas individuels.

(2) Ces tests et autres méthodes d'examen ne devraient être utilisés qu'avec l'accord de la personne demandant à être orientée et devraient être combinés avec d'autres techniques d'exploration des caractéristiques individuelles. Ils ne devraient être exécutés que par des spécialistes.

(3) Les résultats de ces tests et autres examens ne devraient être communiqués à des tiers qu'avec l'accord préalable de la personne examinée.

14. (1) Lorsque l'orientation professionnelle a recours à des tests ou à d'autres méthodes d'examen, ceux-ci devraient être normalisés selon les groupes d'âge, les catégories de population et les cultures dont il s'agit, et leur validité devrait être vérifiée en fonction des objectifs précis pour lesquels ils sont utilisés.

(2) Il devrait exister un programme continu de mise au point et d'ajustement régulier de ces tests et autres méthodes d'examen afin de tenir compte de l'évolution des conditions et des modes de vie.

IV. Formation professionnelle

A. Dispositions générales

15. (1) Les Membres devraient progressivement étendre, adapter et harmoniser les systèmes de formation professionnelle de leur pays respectif pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

(2) A cet égard, une attention particulière devrait être accordée:

- a) aux possibilités de promotion qui devraient être offertes aux personnes désireuses et capables d'atteindre des niveaux plus élevés de qualification professionnelle et de responsabilité, chaque fois que les conditions le permettent;
- b) à l'amélioration de la formation professionnelle dans le secteur de l'économie et les branches d'activité économique où la formation est surtout empirique et où les méthodes et techniques utilisées sont en voie d'être dépassées;
- c) à la formation professionnelle des membres de la population auxquels il n'a pas été accordé suffisamment d'attention jusque-là, en particulier de groupes défavorisés sur les plans économique ou social;
- d) à la coordination efficace de l'éducation générale et de la formation professionnelle, de l'enseignement théorique et de l'enseignement pratique, de la formation initiale et du perfectionnement.

(3) Les programmes de formation professionnelle devraient être conçus de façon à favoriser le plein emploi et le développement des aptitudes de chacun.

16. Les programmes de formation professionnelle concernant les diverses professions et branches d'activité économique devraient, le cas échéant, être organisés par étapes progressives, de manière à offrir des possibilités suffisantes:

- a) de formation initiale pour les jeunes et les adultes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle antérieure;
- b) de perfectionnement qui permettrait aux personnes exerçant déjà une profession:
 - i) d'améliorer leur compétence dans le travail, d'élargir la gamme des activités qu'elles peuvent entreprendre, d'accéder à un travail d'un niveau plus élevé ou d'obtenir une promotion;
 - ii) de mettre à jour leurs connaissances et leurs qualifications professionnelles en fonction de l'évolution de leur profession;

- c) de formation de reclassement pour permettre aux adultes d'acquérir de nouvelles qualifications dans un domaine professionnel différent;
- d) d'instruction complémentaire dans la mesure où celle-ci s'avère nécessaire pour compléter la formation;
- e) de formation dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail en particulier pour les jeunes et les adultes n'ayant pas beaucoup d'expérience professionnelle;
- f) d'information sur les droits et les obligations découlant de l'emploi, y compris sur les régimes de sécurité sociale.

17. (1) Tous les efforts devraient être faits pour développer et utiliser pleinement, au besoin par un financement public, toutes les possibilités de formation professionnelle existantes ou potentielles, y compris les ressources des entreprises, afin d'offrir des programmes de formation professionnelle continue.

(2) Les programmes de formation devraient avoir recours, selon les besoins et les possibilités, aux moyens de communication de masse, à des unités mobiles d'enseignement, aux cours par correspondance et à d'autres moyens d'auto-instruction.

18. Les programmes de formation initiale destinés aux jeunes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle devraient comporter notamment:

- a) une instruction générale coordonnée avec une formation pratique et avec un enseignement théorique complétant celle-ci;
- b) une formation de base portant sur des connaissances théoriques et pratiques communes à plusieurs professions apparentées qui pourrait être dispensée dans un établissement d'enseignement, dans une institution de formation professionnelle ou dans l'entreprise, sur le tas ou non;
- c) une spécialisation théorique et pratique directement utilisable pour des emplois existants ou à créer;
- d) une initiation, sous surveillance, aux conditions réelles de travail.

19. (1) Les cours de formation initiale à plein temps devraient, chaque fois que les conditions le permettent, prévoir une synchronisation adéquate entre l'enseignement théorique dispensé dans des institutions de formation et la formation donnée sur le tas dans les entreprises, de manière que cet enseignement théorique corresponde aux conditions réelles de travail; de même, la formation pratique qui n'est pas dispensée sur le tas devrait, dans la mesure du possible, correspondre aux conditions réelles de travail.

(2) La formation sur le tas, intégrée à l'enseignement dispensé dans des institutions de formation, devrait être organisée selon un plan élaboré conjointement par les entreprises, les institutions et les représentants des travailleurs intéressés, en vue:

- a) de permettre aux stagiaires de mettre en pratique dans la vie professionnelle les connaissances acquises ailleurs que sur le tas;
- b) de leur faire connaître les aspects de la profession auxquels on ne peut s'initier que dans une entreprise;
- c) de familiariser les jeunes ne possédant que peu ou pas d'expérience professionnelle avec les exigences et les conditions qu'ils pourront rencontrer dans leur travail ainsi qu'avec leurs responsabilités dans un travail en groupe.

20. Les personnes prenant leur premier emploi après avoir terminé les cours à plein temps mentionnés au paragraphe 19 ci-dessus devraient bénéficier:

- a) d'un accueil les familiarisant avec la nature, les objectifs de l'entreprise et les conditions dans lesquelles le travail s'y effectue;
- b) d'une formation complémentaire systématique donnée sur le tas, accompagnée des cours théoriques nécessaires;
- c) dans la mesure du possible, de stages portant sur des activités et des fonctions diverses présentant une valeur didactique, y compris l'adaptation au poste de travail.

21. Les autorités compétentes devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs et dans le cadre de la planification et de la législation nationales, élaborer des plans nationaux ou régionaux de perfectionnement en rapport avec la situation de l'emploi.

22. (1) Les entreprises devraient, en consultation avec les représentants des travailleurs, les intéressés et les personnes responsables de leur travail, établir et réviser à intervalles réguliers des plans de perfectionnement pour leur personnel à tous les niveaux de qualification et de responsabilité. Un comité conjoint pourrait être constitué à cette fin.

(2) Ces plans devraient:

- a) offrir des possibilités d'acquérir des aptitudes nécessaires à un avancement quant à la qualification professionnelle et aux responsabilités;
- b) porter à la fois sur la formation technique, les autres types de formation et l'expérience professionnelle à donner aux intéressés;
- c) tenir compte de leurs aptitudes et de leurs intérêts aussi bien que des exigences de travail.

(3) Les personnes responsables du travail d'autrui devraient être tenues de contribuer efficacement au succès des plans de perfectionnement.

(4) Les responsabilités organiques en ce qui concerne l'établissement, l'application et la révision des plans de perfectionnement devraient être clairement définies et, autant que possible, être confiées soit à une unité spéciale, soit à une ou plusieurs personnes exerçant leur activité à un niveau en rapport avec ces responsabilités.

23. (1) Les travailleurs qui reçoivent une formation dans l'entreprise devraient:

- a) recevoir une rémunération ou allocation adéquate;
- b) bénéficier du même régime de sécurité sociale que le personnel régulier de l'entreprise.

(2) Les travailleurs qui reçoivent une formation autre que sur le tas devraient bénéficier d'un congé-éducation conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

B. Normes et directives de formation professionnelle

24. (1) La formation professionnelle initiale et le perfectionnement permettant d'acquérir des qualifications professionnelles reconnues devraient autant que possible, être régis par des normes générales arrêtées ou approuvées par l'organisme compétent, après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

(2) Ces normes devraient indiquer:

- a) le niveau des qualifications professionnelles et des connaissances requises des candidats aux différents cours de formation professionnelle;
- b) le niveau de compétence à atteindre au cours de chaque phase de formation, dans chacune des activités ou des fonctions principales de la profession considérée, ainsi que, dans la mesure du possible, le contenu et la durée de la formation, les installations et l'équipement nécessaires pour atteindre ce niveau de compétence;
- c) la part de formation professionnelle qui devrait être assurée par le système scolaire, par les institutions de formation professionnelle, par les entreprises, sur le tas, ou par d'autres moyens;
- d) la nature et la durée de tout stage pratique pouvant être exigé au cours de la formation professionnelle;
- e) le contenu de la formation en se fondant sur les principes de la polyvalence et de la mobilité professionnelle;
- f) la méthodologie à appliquer, compte tenu des objectifs de la formation et des caractéristiques des élèves;
- g) les examens et les autres moyens permettant de contrôler les résultats acquis;
- h) les certificats sanctionnant une formation professionnelle suivie avec succès.

25. (1) S'il existe, entre divers secteurs de l'économie ou diverses branches de l'activité économique ou encore entre des entreprises de dimensions différentes, des divergences marquées en ce qui concerne les activités qu'implique une même profession et les conditions dans lesquelles elle s'exerce, cette profession pourra être régie par plus d'une norme de formation professionnelle, et cela aussi longtemps que de telles divergences existeront.

(2) Les normes régissant la même profession devraient être coordonnées pour faciliter le changement d'activité au sein de la profession, étant entendu que les qualifications et l'expérience professionnelles déjà acquises devraient être pleinement reconnues.

26. (1) Il conviendrait d'établir des directives indiquant comment la formation professionnelle devrait être organisée et quel devrait en être le contenu, pour les professions, les niveaux de qualification professionnelle et de connaissances et les niveaux de responsabilité pour lesquels il est prouvé que les normes visées au paragraphe 24 de la présente recommandation ne conviennent pas.

(2) De telles directives peuvent se révéler nécessaires en ce qui concerne notamment:

- a) la formation de futurs cadres, spécialistes et membres du personnel de direction ou de personnes occupant déjà de telles fonctions;
- b) la formation de préposés à la formation et de directeurs de la formation ainsi que d'inspecteurs et d'instructeurs de formation professionnelle;
- c) la formation professionnelle dans les branches de l'activité économique où il existe un nombre élevé de personnes travaillant à leur propre compte ou de petites entreprises;
- d) l'amélioration de la formation professionnelle tant dans des branches d'activité économique pour lesquelles aucune mesure n'existe ou peu de mesures ont été prises pour assurer la formation professionnelle systématique nécessaire que dans des entreprises utilisant des techniques et des méthodes en voie d'être dépassées.

(3) De telles directives pourraient aussi être appropriées en ce qui concerne la première formation dans l'emploi de personnes qui viennent de terminer des cours de formation initiale à plein temps dans des établissements d'enseignement ou des institutions de formation professionnelle.

27. Les normes et les directives de formation professionnelle devraient être évaluées et révisées périodiquement, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, et adaptées à l'évolution des besoins. La périodicité de ces révisions dépendrait du rythme de l'évolution dans la profession considérée.

28. (1) Les Membres devraient se doter progressivement de normes et de directives ou, le cas échéant, étendre progressivement le champ d'application de celles qu'ils ont adoptées, jusqu'à ce qu'elles s'appliquent à toutes les principales professions et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

(2) La priorité devrait être donnée à la formation professionnelle concernant les professions et les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité d'une importance déterminante pour le progrès économique et social.

V. Formation aux fonctions de direction et à un travail indépendant

29. (1) Les personnes responsables du travail d'autrui, les cadres et spécialistes collaborant à la direction des entreprises ainsi que les personnes devant assumer des fonctions de direction et d'encadrement devraient bénéficier d'une formation aux fonctions de direction et d'encadrement:

(2) Les autorités compétentes devraient, dans le cadre de la planification et de la législation nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, élaborer des programmes de formation aux fonctions de direction et d'encadrement et à un travail indépendant.

30. (1) En arrêtant le contenu des programmes de formation aux fonctions de direction et d'encadrement, il devrait être tenu compte du niveau actuel et prévisible des responsabilités des personnes à former.

(2) Ces programmes devraient tendre notamment:

- a) à développer une connaissance et une compréhension adéquates des aspects économiques et sociaux qu'implique la prise de décisions;
- b) à développer les aptitudes et les comportements requis pour diriger et motiver d'autres personnes, dans le respect de la dignité humaine et pour créer des relations professionnelles saines;
- c) à développer l'esprit d'initiative et une attitude positive face aux changements, ainsi que l'aptitude à évaluer les répercussions de ceux-ci sur autrui;
- d) à renforcer la capacité d'assumer de nouvelles responsabilités au travail;
- e) à rendre les bénéficiaires de ces programmes pleinement conscients de l'importance de l'éducation, de l'orientation et de la formation professionnelles pour le personnel de l'entreprise;
- f) à promouvoir la prise de conscience de la condition des travailleurs dans leur vie professionnelle, le souci de leur bien-être ainsi que la connaissance du droit du travail et des régimes de sécurité sociale;
- g) à leur faire reconnaître la valeur des efforts à fournir pour se perfectionner;
- h) à servir de base à un perfectionnement leur permettant de s'adapter à de nouveaux besoins.

31. (1) Les programmes de formation professionnelle en vue d'un emploi indépendant devraient tenir compte de la situation sociale des travailleurs et:

- a) inculquer, outre la formation professionnelle dans le domaine technique choisi, les pratiques et les principes fondamentaux de la gestion des affaires et de la formation d'autrui;
- b) faire saisir à leurs bénéficiaires la nécessité de prendre des initiatives, d'évaluer les risques et de les accepter.

(2) Ces programmes devraient comporter des possibilités de mise à jour périodique et être renforcés par une information continue sur l'évolution de la technique dans le domaine dont il s'agit, les sources de financement et, le cas échéant, les modes de commercialisation les plus efficaces.

VI. Programmes destinés à des zones déterminées ou à des branches particulières de l'activité économique

32. (1) Des programmes appropriés d'orientation et de formation professionnelles devraient être établis pour les zones ou les branches de l'activité économique où s'imposent une amélioration générale ou d'importants changements de structure.

(2) Ces programmes devraient être intégrés à l'ensemble des programmes nationaux d'orientation et de formation professionnelles et coordonnés avec d'autres mesures tendant à développer la zone ou la branche de l'activité économique intéressée.

33. Parmi les zones ou les branches de l'activité économique pouvant exiger de tels programmes, il pourrait y avoir lieu d'accorder une attention particulière aux zones rurales, aux branches de l'activité économique où l'on utilise des techniques et des méthodes de travail en voie d'être dépassées, aux industries ou aux entreprises en déclin ou en reconversion et aux industries prévues ou nouvellement implantées.

A. Zones rurales

34. (1) Les programmes destinés à des zones rurales devraient viser à assurer une complète égalité de chances aux populations rurales et urbaines en matière d'orientation et de formation professionnelles.

(2) Ces programmes devraient être conçus dans le cadre de la politique nationale de développement en tenant compte, notamment, des caractéristiques et des tendances des mouvements migratoires entre zones rurales et urbaines.

35. (1) Les programmes destinés à des zones rurales devraient prévoir des dispositions appropriées en vue de répondre aux besoins particuliers d'orientation et de formation professionnelles :

- a) des travailleurs agricoles, y compris les travailleurs des plantations, les petits propriétaires exploitants, les fermiers, les métayers et d'autres personnes occupées dans l'agriculture et les activités connexes, en particulier en cas de réforme agraire ou d'autre modification importante des systèmes d'approvisionnement, de production et de distribution dans les zones intéressées;
- b) des personnes exerçant des professions non agricoles, en particulier dans l'éducation, les communications, les transports et autres services ainsi que l'artisanat.

(2) Ces programmes devraient tenir compte des différences des besoins selon le type d'activité rurale en cause, son degré de mécanisation, de spécialisation et de modernisation, ainsi que son ampleur.

(3) Les programmes destinés aux zones rurales devraient prévoir une formation à l'organisation de coopératives et à la gestion d'entreprises.

36. (1) Les pays dans lesquels les facilités et les programmes d'orientation et de formation professionnelles à l'intention des zones rurales sont encore peu développés devraient, au début, chercher principalement à :

- a) faire connaître aux jeunes et aux adultes vivant dans les zones rurales les objectifs et mesures envisagés pour apporter des améliorations ou des changements de structure importants dans leur région, ainsi que les conséquences qui peuvent en résulter pour leur travail et leur vie;
- b) donner un enseignement et une formation professionnelle systématique à plein temps ou à temps partiel, selon le cas, aux jeunes qui travaillent, en vue de compléter les connaissances qu'ils acquièrent empiriquement, sur le tas;
- c) offrir aux adultes, grâce aux moyens existants (formation professionnelle, vulgarisation et autres services de conseils), des programmes, de courte durée, de perfectionnement, de mise à jour ou de reclassement;
- d) constituer, dans lesdites zones rurales, des cadres sociaux et économiques et encourager des groupes plus importants de la population à participer au développement;
- e) encourager la volonté de se perfectionner.

(2) Ces pays devraient examiner périodiquement leurs priorités relatives aux zones rurales, de manière à chercher progressivement à :

- a) constituer des services complets d'information et d'orientation professionnelles pour l'ensemble de la population rurale;
- b) introduire ou généraliser la formation initiale systématique des jeunes;
- c) adopter des programmes complets de perfectionnement, à caractère continu ou périodique, pour répondre aux besoins des adultes.

37. Les pays qui, pour des raisons financières ou par manque de personnel formé, ne sont pas en mesure d'offrir des services appropriés à l'ensemble de la population rurale pourraient envisager :

- a) de concentrer provisoirement leur action sur des régions géographiquement limitées d'où ils pourraient tirer des enseignements utiles en vue d'une action ultérieure dans d'autres régions;
- b) de donner la priorité aux travailleurs sans terres et autres catégories de travailleurs économiquement faibles dans les zones rurales, qui ont le plus urgent besoin de justice économique et sociale.

B. Branches de l'activité économique ou sont utilisées des techniques et méthodes de travail en voie d'être dépassées

38. (1) Les programmes s'appliquant à des branches de l'activité économique et à des professions dans lesquelles des techniques et des méthodes de travail en voie d'être dépassées sont couramment utilisées devraient être développés, selon les besoins, suivant les mêmes principes que ceux qui sont destinés aux zones rurales.

(2) Ces programmes devraient avoir pour but de donner aux personnes qui travaillent dans ces branches de l'activité économique ou exercent ces professions ou vont y accéder une orientation et une formation professionnelle leur permettant de participer ou de contribuer à la modernisation des méthodes et des produits ainsi que de bénéficier des changements introduits.

39. La vulgarisation et les autres services de conseils organisés à l'intention de travailleurs indépendants et de chefs de petites entreprises appartenant à ces branches de l'activité économique et à ces professions devraient fournir à ceux-ci des informations sur les possibilités d'innover dans leur travail, ainsi que sur la formation professionnelle et les autres services qui pourraient les aider à cette fin.

40. Dans l'organisation de la formation professionnelle pour ces branches de l'activité économique et ces professions, il devrait être tenu compte:

- a) de la nécessité et des possibilités d'élargir le champ d'action des entreprises ou de spécialiser les activités de certaines entreprises, ainsi que des répercussions qu'un tel élargissement ou une telle spécialisation peuvent avoir sur le plan de la formation professionnelle;
- b) des possibilités d'améliorer les méthodes de formation professionnelle et, en particulier, de fournir des moyens de formation continue;
- c) des possibilités de combiner les services de formation destinés aux chefs d'entreprise avec d'autres mesures pour relever le niveau de compétence;
- d) de la création de nouvelles possibilités d'emploi rémunérateur.

41. Pour les branches de l'activité économique et les professions visées ci-dessus, la formation professionnelle:

- a) pourrait, au début, être conçue de manière à compléter les systèmes traditionnels d'apprentissage qui permettent d'acquérir des connaissances professionnelles, théoriques et pratiques;
- b) devrait tenir compte aussi bien des besoins des jeunes qui reçoivent une formation initiale que des personnes qui travaillent déjà dans ces branches de l'activité économique ou dans ces professions, y compris les chefs de petites entreprises et autres personnes qui assurent la formation initiale de jeunes.

C. Industries et entreprises en déclin ou en reconversion

42. Lorsque des industries ou des entreprises commencent à décliner, il conviendrait que les travailleurs touchés puissent, en temps utile, bénéficier d'une orientation et d'une formation professionnelle facilitant leur reclassement et leur permettant de trouver un nouvel emploi.

43. Lorsque des industries ou des entreprises modifient leurs produits, leurs méthodes de production ou les services qu'elles fournissent, il conviendrait que les travailleurs touchés bénéficient, en temps utile, de cycles de formation organisés en collaboration avec les industries ou entreprises intéressées leur permettant de s'adapter à leurs nouvelles tâches.

D. Industries nouvelles

44. Lorsqu'il s'agit de planifier l'orientation et la formation professionnelles relatives à l'implantation de nouvelles industries, il conviendrait de tenir compte:

- a) des besoins en travailleurs, spécialistes, cadres et administrateurs pendant la construction de nouvelles usines et après leur mise en service, de la nécessité de reclasser éventuellement les personnes employées au cours de la première phase en vue de les placer à d'autres postes après la mise en service de l'usine;
- b) des besoins en travailleurs indépendants et en entrepreneurs travaillant en sous-traitance pour les nouvelles industries;
- c) de la nécessité d'assurer l'information et la formation professionnelles en fonction des nouvelles activités rendues possibles ou nécessaires par l'évolution de la situation économique de la région;
- d) de la nécessité d'assurer l'orientation professionnelle et le reclassement des personnes dont les connaissances théoriques et pratiques sont dépassées du fait de l'évolution de la structure de la demande de main-d'œuvre dans la région;
- e) de la nécessité d'offrir de nouvelles possibilités aux travailleurs indépendants et aux entrepreneurs dont les activités pourraient se ressentir de la concurrence créée par les nouvelles industries.

VII. Groupes particuliers de la population

45. (1) Des mesures devraient être prises en vue d'assurer à certains groupes de la population une orientation et une formation professionnelles efficaces et adéquates pour qu'ils puissent bénéficier de l'égalité de chances dans l'emploi et mieux s'intégrer à la société et à l'économie.

(2) Il conviendrait d'accorder une attention particulière notamment aux groupes suivants:

- a) personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément;
- b) travailleurs âgés;
- c) membres de groupes minoritaires, linguistiques ou autres;
- d) handicapés physiques ou mentaux.

A. Personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée prématurément

46. Des mesures devraient être prises en vue d'assurer une orientation professionnelle, une instruction générale et une formation de base tenant compte des possibilités existant sur le marché de l'emploi à toutes les personnes

qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée avant d'avoir acquis un niveau d'éducation générale suffisant pour leur permettre de s'intégrer à une société et à une économie en voie de modernisation.

47. L'orientation professionnelle prévue pour les personnes qui n'ont jamais été à l'école ou qui l'ont quittée avant d'avoir atteint un niveau suffisant en alphabétisation et en calcul devrait être aussi large que possible, compte tenu des mesures spéciales d'éducation et de formation professionnelle et des autres possibilités d'éducation, de formation et d'emploi auxquelles elles peuvent espérer accéder.

48. (1) Parmi les dispositions permettant de donner à ces personnes une formation de base et une instruction générale pourraient figurer:

- a) un enseignement à temps partiel des connaissances théoriques et pratiques en rapport avec leur travail, ainsi qu'un enseignement général, lié au premier enseignement, destiné aux enfants travaillant dans une exploitation agricole ou une entreprise familiale, ou dans d'autres secteurs économiques;
- b) des cours comportant une formation de base et un enseignement général complémentaire, organisés à l'intention des jeunes et, au besoin, des adultes, en vue de faciliter leur accès à une formation professionnelle systématique ou d'élargir leurs possibilités d'emploi et de promotion;
- c) des dispositions permettant d'assurer aux jeunes chômeurs une formation professionnelle spéciale, associée à un travail productif et complétée au besoin par des cours d'enseignement général, en vue de leur donner l'éducation, les aptitudes et les habitudes de travail qui leur sont nécessaires pour avoir une activité économique utile et rémunératrice;
- d) à l'intention des adultes notamment, des cours d'alphabétisation et de calcul liés à une formation professionnelle et portant sur les connaissances théoriques et pratiques exigées dans un emploi ou un type de travail donné, et nécessaires pour une participation active au développement; cet enseignement devrait être coordonné avec les mesures générales permettant d'éliminer l'analphabétisme;
- e) des cours spéciaux de perfectionnement portant sur l'enseignement général et technique à l'intention des jeunes et des adultes au travail, en vue d'augmenter leur compétence ou d'améliorer leurs possibilités d'avancement;
- f) des cours spéciaux portant sur des qualifications professionnelles instantanément requises dans l'emploi destinés aux personnes non scolarisées ou peu scolarisées.

(2) Des méthodes spéciales de formation professionnelle devraient être élaborées et mises en œuvre pour l'application des dispositions du présent paragraphe.

49. Les certificats qui peuvent être obtenus dans le cadre de ces dispositions devraient être coordonnés avec ceux qui peuvent être décernés dans le système scolaire ou délivrés à des personnes formées par d'autres moyens.

B. Travailleurs âgés

50. (1) Les mesures tendant à faire face aux difficultés rencontrées par les travailleurs âgés en activité pourraient, selon les cas, consister :

- a) à identifier et à modifier, dans la mesure du possible, les conditions de travail susceptibles d'accélérer le processus de vieillissement physique et mental;
- b) à fournir aux travailleurs âgés l'orientation et la formation professionnelles dont ils ont besoin, notamment en ce qui concerne la nécessité:
 - i) de mettre à jour leurs connaissances et leurs qualifications professionnelles en leur fournissant les informations appropriées en temps opportun;
 - ii) d'élever le niveau de leur instruction générale et de leur qualification professionnelle en leur fournissant des éducateurs compétents dans le domaine de la formation professionnelle des adultes, de telle sorte que ce niveau soit comparable à celui des jeunes gens plus instruits et mieux formés, débutant ou travaillant déjà dans la même profession;
 - iii) de les informer, en temps utile, des moyens de perfectionnement disponibles ainsi que d'entreprendre et de poursuivre le perfectionnement en temps opportun, c'est-à-dire avant l'introduction de nouvelles techniques et méthodes de travail;
 - iv) d'offrir, au besoin, aux travailleurs âgés un autre poste de travail dans leur spécialité et dans un autre métier où ils puissent utiliser leurs capacités et leur expérience, dans la mesure du possible sans perte de revenu;
 - v) de veiller à ce qu'ils ne soient pas privés de la formation professionnelle du fait de limites d'âge pour l'admission à la formation fixées sans tenir compte des réalités;
 - vi) d'élaborer des méthodes de formation professionnelle adaptées aux travailleurs âgés;
 - vii) de tout mettre en œuvre pour qu'ils disposent d'instructeurs compétents du point de vue technique et pédagogique, et capables d'assurer aux travailleurs âgés un perfectionnement qui réponde à leurs besoins particuliers;
- c) à encourager les travailleurs âgés à profiter des facilités en matière d'orientation et de formation professionnelles ou des possibilités de changement d'affectation qui leur sont offertes et qui les aideraient à surmonter leurs problèmes;

d) à informer l'opinion publique, et en particulier le personnel chargé de l'orientation et de la formation professionnelles, le personnel des services de l'emploi et des autres services sociaux intéressés, les employeurs et les travailleurs, des efforts d'adaptation à l'emploi que les travailleurs âgés peuvent avoir à fournir et de l'intérêt qu'il y a à les aider.

(2) Des mesures devraient être prises, autant que possible, pour mettre au point des méthodes de travail, des outils et un équipement adaptés aux besoins particuliers des travailleurs âgés et pour leur donner la formation nécessaire pour utiliser ces outils et cet équipement.

C. Groupes minoritaires, linguistiques ou autres

51. Les personnes appartenant à des groupes minoritaires, linguistiques ou autres, devraient bénéficier d'une orientation professionnelle qui leur fournisse dans leur propre langue, dans une langue qui leur est familière ou, au besoin, dans une autre langue avec l'aide d'interprètes, des informations sur la situation de l'emploi, les droits et obligations de toutes les parties ainsi que sur l'assistance mise à leur disposition pour résoudre leurs problèmes particuliers.

52. Des programmes spéciaux de formation professionnelle devraient être fournis, selon les besoins, aux minorités linguistiques et à d'autres minorités. Pour les minorités linguistiques, ces programmes devraient, si possible, être fournis dans leur propre langue et devraient, le cas échéant, comprendre l'enseignement de langues.

D. Handicapés physiques ou mentaux

53. (1) Dans la mesure où ils peuvent en tirer avantage, les handicapés devraient pouvoir suivre les programmes d'orientation et de formation professionnelles mis en œuvre pour l'ensemble de la population.

(2) Lorsque cela n'est pas indiqué du fait de la sévérité ou de la nature du handicap ou des besoins particuliers de certains groupes de handicapés, des programmes spécialement adaptés devraient être établis.

(3) Tous les efforts devraient être faits pour informer l'opinion publique, les employeurs, les travailleurs, le personnel médical et paramédical et les travailleurs sociaux de la nécessité de dispenser aux handicapés une orientation et une formation professionnelles leur permettant de trouver un emploi répondant à leurs besoins, des adaptations de l'emploi qui peuvent être nécessaires pour certains d'entre eux et du soutien particulier qu'il serait souhaitable de leur apporter en cours d'emploi.

(4) Des mesures devraient être prises pour assurer, autant que possible, l'intégration ou la réintégration des handicapés dans la vie productive et dans un milieu de travail normal.

(5) Il devrait être tenu compte de la recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.

VIII. Promotion de l'égalité des chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes

54. (1) Des mesures devraient être prises pour que les femmes et les hommes aient des chances égales dans l'emploi et dans la société en général.

(2) Ces mesures devraient être partie intégrante de toutes les mesures économiques, sociales et culturelles adoptées par les gouvernements pour améliorer la situation de l'emploi des femmes et devraient, dans la mesure du possible, permettre:

- a) de faire connaître à l'opinion publique et en particulier aux parents, enseignants, personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles, personnel des services de l'emploi et autres services sociaux, employeurs et travailleurs, le besoin de voir les femmes et les hommes participer sur un pied d'égalité à la vie sociale et économique et le besoin de modifier les attitudes traditionnelles à l'égard du rôle des femmes et des hommes à la maison et dans la vie professionnelle;
- b) de fournir aux jeunes filles et aux femmes une orientation professionnelle qui offre le même éventail de possibilités d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qu'aux jeunes gens et aux hommes, de les encourager à tirer pleinement parti de ces possibilités et de créer les conditions qui leur permettent de tirer pleinement parti de ces possibilités;
- c) de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes filles et des femmes à tous les types d'enseignement et à une formation professionnelle pour tous les types d'emploi, y compris ceux qui ont été jusqu'ici traditionnellement accessibles aux jeunes gens et aux hommes, sous réserve des conventions et recommandations de l'OIT;
- d) de favoriser le perfectionnement des jeunes filles et des femmes afin d'assurer leur épanouissement et leur promotion professionnelle à des emplois qualifiés et des postes de responsabilités en insistant auprès des employeurs pour qu'ils offrent à celles-ci - à égalité d'instruction et de qualification - les mêmes possibilités qu'aux travailleurs masculins d'enrichir leur expérience professionnelle;
- e) de créer, dans la mesure du possible, des structures d'accueil et d'autres services pour les enfants de tout âge de façon à permettre aux jeunes filles et aux femmes ayant des responsabilités familiales d'avoir accès aux filières normales de formation professionnelle ainsi que de prendre des dispositions spéciales, par exemple sous forme de cours à temps partiel ou par correspondance, de programmes de formation professionnelle par étapes ou de programmes utilisant les moyens de communication de masse;
- f) de prévoir des programmes de formation pour les femmes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans la vie professionnelle et qui désirent prendre pour la première fois un emploi ou en reprendre un après une période d'absence;

55. Les hommes ayant à faire face aux mêmes problèmes devraient pouvoir bénéficier de dispositions et de programmes spéciaux analogues à ceux qui sont envisagés aux alinéas *e)* et *f)* du sous-paragraphe (2) du paragraphe 54 de la présente recommandation.

56. Il devrait être tenu compte de la convention et de la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, dans l'application des mesures visant à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la formation et dans l'emploi.

IX. Travailleurs migrants

57. Une orientation et une formation professionnelles efficaces devraient être assurées aux travailleurs migrants afin qu'ils puissent bénéficier de l'égalité de chances dans l'emploi.

58. L'orientation et la formation professionnelles devraient tenir compte du fait que les travailleurs migrants peuvent n'avoir qu'une faible connaissance de la langue du pays d'emploi. Les dispositions des paragraphes 51 et 52 de la présente recommandation devraient également leur être applicables.

59. L'orientation et la formation professionnelles des travailleurs migrants devraient tenir compte:

- a)* des besoins du pays d'emploi;
- b)* de la perspective d'une éventuelle réinsertion des travailleurs migrants dans l'économie de leur pays d'origine.

60. L'orientation et la formation professionnelles des travailleurs migrants devraient tenir compte des dispositions pertinentes contenues dans les conventions et les recommandations internationales du travail concernant lesdits travailleurs. Ces questions devraient également faire l'objet d'accords entre les pays d'origine et les pays d'emploi.

X. Formation du personnel chargé des activités de formation et d'orientation professionnelles

61. Les dispositions concernant la formation du personnel devraient viser toutes les personnes chargées, à temps complet ou à temps partiel, de planifier, d'organiser, d'administrer, de mettre en œuvre, de contrôler ou d'assurer une orientation ou une formation professionnelles.

62. (1) En plus de la formation qu'elles reçoivent dans le domaine de l'orientation professionnelle, y compris les conseils individuels, les personnes chargées d'assurer l'orientation professionnelle devraient être familiarisées avec le monde du travail en général et avec les conditions d'emploi et les tâches des travailleurs, dans un grand nombre de professions, à tous les niveaux de

compétence et de responsabilité, ainsi qu'avec les possibilités d'emploi et de carrière qu'offrent ces professions et les cours et les moyens de formation propres à ces professions. Elles devraient également être informées sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations découlant de la législation du travail.

(2) La formation des personnes chargées de l'orientation professionnelle devrait, le cas échéant, inclure l'étude des caractéristiques physiologiques, psychologiques et sociologiques des différents groupes de personnes ainsi que des méthodes d'orientation spécialisées.

63. (1) Les personnes chargées d'assurer la formation professionnelle devraient avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues, aussi bien qu'une solide expérience du travail, dans les domaines techniques dont elles s'occupent ou les fonctions qu'elles enseignent et avoir acquis une formation technique et pédagogique dans des institutions d'éducation et de formation.

(2) La formation de ces personnes devrait, le cas échéant, comprendre l'étude des différentes caractéristiques et des attitudes des divers groupes d'élèves ainsi que des méthodes de formation spécialisées.

64. (1) Les personnes chargées de la formation professionnelle dans des branches particulières de l'activité économique devraient être au courant des caractéristiques sociales, économiques et techniques de la branche dont elles s'occupent.

(2) Ainsi, en plus de l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle propres à leur spécialité, les personnes chargées d'activités se rapportant au développement rural devraient recevoir une formation dans des domaines tels que :

- a) l'économie de l'agriculture, de la sylviculture et d'autres activités rurales;
- b) les méthodes et techniques d'exploitation agricole et forestière;
- c) la sociologie rurale et les institutions rurales;
- d) les techniques générales de communication de masse et de vulgarisation;
- e) les activités des coopératives s'il en existe.

65. Les personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles de certains groupes de la population devraient être au courant des problèmes sociaux et économiques propres à ces groupes.

66. (1) Les personnes chargées de planifier, d'organiser, d'administrer ou de contrôler des programmes d'orientation ou de formation professionnelles, notamment les directeurs et cadres d'institutions ou de services d'orientation et de formation professionnelles, les responsables et les directeurs de la formation dans les entreprises, ainsi que les conseillers en orientation ou en formation professionnelles, devraient respectivement avoir l'expérience du travail d'orientation ou de formation professionnelles.

(2) Les personnes chargées de ces responsabilités dans les programmes de formation professionnelle devraient, dans la mesure du possible, avoir une expérience du travail dans les entreprises, en dehors de leur expérience en matière de formation professionnelle.

67. Toutes les personnes chargées d'activités d'orientation et de formation professionnelles devraient avoir fréquemment l'occasion d'entretenir et de mettre à jour leurs connaissances des aspects sociaux, économiques, techniques et psychologiques concernant la nature de leur activité et de se documenter sur les méthodes et les techniques nouvelles applicables à leur travail.

XI. Recherche

68. Les Membres devraient prévoir des programmes de recherche et des programmes expérimentaux destinés à :

- a) déterminer les critères permettant de fixer un ordre de priorité et de définir des politiques de développement de l'orientation et de la formation professionnelles pour certaines branches de l'activité économique et certains groupes de la population;
- b) déterminer et prévoir les possibilités d'emploi dans les diverses branches de l'activité économique et les différentes professions;
- c) améliorer la connaissance des aspects psychologiques, sociologiques et pédagogiques de l'orientation et de la formation professionnelles;
- d) évaluer l'efficacité, dans tous leurs éléments, des systèmes d'orientation et de formation professionnelles, tant du point de vue de leur fonctionnement interne que du point de vue des résultats obtenus;
- e) déterminer les coûts et les avantages, directs et indirects, de différents systèmes et de diverses méthodes d'orientation et de formation professionnelles;
- f) perfectionner, pour les populations intéressées, les tests psychologiques et les autres méthodes permettant de déterminer les capacités personnelles, d'évaluer les aptitudes et les intérêts professionnels et d'apprécier les niveaux de connaissance et de qualification professionnelle atteints grâce à la formation professionnelle;
- g) compléter les informations disponibles sur les professions et leurs exigences.

XII. Aspects administratifs et organismes représentatifs

69. (1) Les pouvoirs publics et les organismes responsables de l'enseignement général et de l'orientation professionnelle, de l'enseignement technique et professionnel et de la formation professionnelle, de la formation du personnel

chargé de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation des cadres dirigeants, les pouvoirs publics et les organismes s'occupant de la planification et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et des politiques de développement économique et social, ainsi que les organismes représentant aussi bien les diverses branches de l'activité économique et les diverses professions que les différents groupes de la population intéressés devraient contribuer à l'élaboration des politiques, à la planification et à la mise en œuvre de programmes d'orientation et de formation professionnelles.

(2) Lorsque des organismes responsables de la gestion des institutions publiques de formation et chargés d'en surveiller le fonctionnement existent, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient en faire partie; lorsque de tels organismes n'existent pas, des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer d'une autre manière à la création, à la gestion et à la surveillance de telles institutions.

70. En plus de leur participation à l'élaboration des politiques ainsi qu'à la planification et à la mise en œuvre des programmes d'orientation et de formation professionnelles, les organismes représentatifs devraient, compte tenu de la législation nationale et dans le cadre de la planification nationale:

- a) encourager et aider leurs membres:
 - i) à fournir des possibilités et des moyens pour l'orientation et la formation professionnelles;
 - ii) à apporter leur appui à de telles activités;
 - iii) à les utiliser pleinement;
- b) offrir, selon les besoins, une orientation et une formation professionnelles qui complètent l'action d'autres organismes, services ou personnes et fournir des informations qui facilitent cette action;
- c) participer aux travaux de recherche.

71. Les responsabilités et les rôles respectifs de tous ceux qui s'intéressent à la mise en valeur des ressources humaines devraient être clairement définis.

72. Dans l'application des programmes d'orientation et de formation professionnelles, il conviendrait de prendre des dispositions en vue:

- a) de conseiller les organismes, services, institutions et entreprises intéressés sur les aspects sociaux, techniques et méthodologiques qu'implique la mise en œuvre de ces programmes;
- b) de fournir des services et des moyens d'appui, tels que service de recherche, normes et directives relatives à l'organisation de l'orientation et de la formation professionnelles, aides audio-visuelles et informations concernant les techniques et les méthodes appropriées;
- c) d'organiser des examens sous le contrôle de l'Etat ou d'utiliser d'autres moyens permettant d'évaluer les qualifications acquises pour les professions visées par les normes de formation professionnelle;

- d) de former le personnel;
- e) de tenir les personnes ou les organismes responsables de la planification et de la mise en œuvre des programmes régulièrement informés des résultats des recherches et des expériences entreprises;
- f) d'apporter un appui financier approprié à la mise en œuvre des programmes.

XIII. Révisions périodiques

73. Les Membres devraient procéder périodiquement à un examen de leurs programmes d'orientation et de formation professionnelles, en vue:

- a) d'assurer une utilisation optimale du personnel chargé d'exécuter ces programmes, des facilités et des moyens disponibles;
- b) d'adapter l'organisation, le contenu et les méthodes d'orientation et de formation professionnelles, en fonction de l'évolution des conditions régnant dans les diverses branches de l'activité économique et de leurs exigences, des besoins de certains groupes de la population, aussi bien que des progrès réalisés dans la connaissance des problèmes qui se posent;
- c) de déterminer les autres mesures qui peuvent être nécessaires pour que les politiques nationales visant à atteindre les objectifs mentionnés aux paragraphes 4 à 6 de la présente recommandation soient pleinement efficaces.

XIV. Coopération internationale

74. Les Membres devraient coopérer aussi étroitement que possible à la planification, à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes d'orientation et de formation professionnelles avec, éventuellement, la participation des organisations gouvernementales et non gouvernementales, régionales et internationales, et des organisations non gouvernementales nationales.

75. Cette coopération pourrait viser notamment:

- a) à fournir, sur une base bilatérale ou multilatérale, une assistance à d'autres pays pour la planification, l'élaboration et la mise en œuvre de tels programmes;
- b) à organiser conjointement des travaux de recherche et des expériences en vue d'améliorer l'organisation et l'efficacité de la planification et de la mise en œuvre des programmes;
- c) à fournir des moyens de formation, ou à en créer conjointement, en vue de permettre aux personnes s'occupant d'orientation et de formation professionnelles d'acquérir les connaissances, les qualifications professionnelles et l'expérience qu'elles ne peuvent acquérir dans leur propre pays;

- d) à établir systématiquement des échanges d'informations sur l'orientation et la formation professionnelles, notamment sur les résultats des programmes de recherche et d'expérience, grâce à des réunions d'experts, des séminaires, des groupes d'étude et des échanges de publications;
- e) à harmoniser progressivement, pour un groupe de pays, les normes de formation professionnelle s'appliquant à une même profession, en vue de faciliter la mobilité professionnelle et l'accès à la formation à l'étranger;
- f) à élaborer et diffuser une documentation et du matériel de base concernant l'orientation et la formation professionnelles, y compris des programmes de cours et des monographies professionnelles, de telle sorte qu'ils puissent être utilisés dans un groupe de pays ou dans une région ayant des besoins analogues ou cherchant à harmoniser leurs niveaux de formation professionnelle et leurs pratiques de l'orientation professionnelle.

76. Les Membres devraient examiner s'il convient d'établir ou de contribuer à établir et à faire fonctionner conjointement des centres pour une région ou un groupe de pays déterminés, en vue de faciliter l'échange d'expériences et de promouvoir la coopération dans la mise en œuvre des programmes et les recherches méthodologiques.

XV. Effets sur des recommandations antérieures

77. (1) La présente recommandation remplace la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle (agriculture), 1956, et la recommandation sur la formation professionnelle, 1962.

(2) La recommandation sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955, la recommandation sur la formation professionnelle des pêcheurs, 1966, la recommandation sur les programmes spéciaux de la jeunesse, 1970, et la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, demeurent applicables aux catégories de personnes qu'elles visent.

(Suivent les signatures)

**Convention (n° 143)
sur les migrations dans des conditions abusives
et sur la promotion de l'égalité de chances
et de traitement des travailleurs migrants**

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est fondée l'Organisation internationale du Travail que «le travail n'est pas une marchandise» et que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et reconnaît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des «moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre...»;

Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs conséquences négatives sur le plan social et humain;

Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportunité d'encourager les déplacements des capitaux et des technologies plutôt que ceux des travailleurs, en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque des pays d'origine et des pays d'emploi;

Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'information précises sur les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la collaboration internationale dans ces domaines;

Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilatéraux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs;

Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre, de nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables;

Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demandée à tout Membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives;

Rappelant que la définition du terme «discrimination» dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux;

Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées;

Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Partie I. Migrations dans des conditions abusives

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

- a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants;
- b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales,

afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Les Membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5

Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation

pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.

4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

Partie II. Egalité de chances et de traitement

Article 10

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme «travailleur migrant» désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente partie ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;
- c) aux gens de mer;
- d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;
- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Article 12

Tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique prévue à l'article 10 de la présente convention;
- b) promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits;
- d) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique;
- e) en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée;
- f) tout mettre en œuvre en vue d'aider et d'encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle;
- g) garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi.

Article 13

1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire.

2. Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

Article 14

Tout Membre peut:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, régler les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

Partie III. Dispositions finales

Article 15

La présente convention n'empêche pas les Membres de conclure des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application.

Article 16

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, par une déclaration annexée à sa ratification, exclure de son acceptation la partie I ou la partie II de la convention.

2. Tout Membre qui a fait une telle déclaration peut l'annuler en tout temps par une déclaration ultérieure.

3. Tout Membre pour lequel une déclaration au titre du paragraphe 1 du présent article est en vigueur devra indiquer, dans ses rapports sur l'application de la présente convention, l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de la partie exclue de son acceptation, en précisant la mesure dans laquelle il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à ces dispositions ainsi que les raisons pour lesquelles il ne les a pas encore incluses dans son acceptation de la convention.

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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

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

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 24

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

23479

(Suivent les signatures)

Texte authentique

Recommandation (n° 151) concernant les travailleurs migrants

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949, et dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, qui traitent notamment de la préparation et de l'organisation des migrations, des services sociaux dont doivent bénéficier les travailleurs migrants et leurs familles, spécialement avant leur départ et en cours de voyage, de l'égalité de traitement dans différentes matières qu'elles énumèrent, de la réglementation du séjour et du retour des travailleurs migrants et de leur famille;

Ayant adopté la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, la politique sociale en faveur des migrants et l'emploi et la résidence;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, 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-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation, ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975.

1. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être

fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

I. Egalité de chances et de traitement

2. Les travailleurs migrants et les membres de leurs familles qui se trouvent légalement sur le territoire d'un Membre devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne:

- a) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- b) l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, selon leurs aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi en tenant compte des qualifications acquises à l'étranger et dans le pays d'emploi;
- c) la promotion selon leurs qualités personnelles, leur expérience, leurs aptitudes et leur application au travail;
- d) la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation;
- e) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- f) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- g) l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises;
- h) le droit d'être membre à part entière de coopératives de toutes sortes;
- i) les conditions de vie, y compris le logement et le bénéfice des services sociaux et des institutions d'éducation et de santé.

3. Tout Membre devrait assurer l'application des principes énoncés au paragraphe 2 de la présente recommandation dans toutes les activités soumises au contrôle d'une autorité publique et en encourager l'application par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux dans toutes les autres activités.

4. Des mesures appropriées devraient être prises, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes intéressés, pour:

- a) faire comprendre au public et lui faire admettre les principes mentionnés ci-dessus;

b) examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces principes et remédier, par voie de conciliation ou par d'autres moyens appropriés, à tout pratique considérée comme incompatible avec ceux-ci.

5. Tout Membre devrait s'assurer que la législation nationale relative aux conditions de résidence sur son territoire est appliquée de telle manière que l'exercice légal des droits garantis conformément à ces principes ne puisse être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence ou d'expulsion et ne soit pas découragé par la menace de telles mesures.

6. Tout Membre pourrait:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, régler les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

7. (1) En vue de permettre aux travailleurs migrants et à leurs familles de faire pleinement usage de leurs droits et possibilités en matière d'emploi et de profession, toutes mesures nécessaires devraient être prises, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs:

- a) pour les informer, dans la mesure du possible dans leur langue maternelle ou sinon dans une langue qui leur est familière, des droits dont ils bénéficient en vertu de la législation et de la pratique nationale dans les matières traitées au paragraphe 2;
- b) pour améliorer leur connaissance de la langue ou des langues du pays d'emploi, dans la mesure du possible pendant le temps rémunéré;
- c) pour favoriser, d'une manière générale, leur adaptation à la société du pays d'emploi et pour aider et encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle.

(2) Lorsque des Membres ont conclu entre eux des accords concernant les recrutements collectifs de travailleurs, ils devraient prendre conjointement les mesures nécessaires avant le départ des migrants de leur pays d'origine pour les initier à la langue du pays d'emploi ainsi qu'à son environnement économique, social et culturel.

8. (1) Sans porter préjudice aux mesures destinées à assurer que les travailleurs migrants et leurs familles sont introduits sur le territoire national et admis à l'emploi conformément à la législation applicable, une décision devrait être prise dès que possible, dans les cas où la législation n'a pas été respectée, pour que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée.

(2) Les travailleurs migrants dont la situation a été régularisée devraient bénéficier de tous les droits qui, conformément au paragraphe 2 de la présente recommandation, sont accordés aux travailleurs migrants régulièrement admis sur le territoire du Membre.

(3) Les travailleurs migrants dont la situation n'est pas régulière ou n'a pu être régularisée devraient bénéficier de l'égalité de traitement pour eux et leurs familles en ce qui concerne les droits résultant de leur emploi ou d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages, aussi bien qu'en matière d'appartenance aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux.

(4) En cas de contestation sur les droits visés aux sous-paragraphes précédents, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

(5) En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devraient pas en supporter le coût.

II. Politique sociale

9. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leurs familles soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée.

10. Pour que cette politique réponde aussi pleinement que possible aux besoins réels des travailleurs migrants et de leurs familles, elle devrait se fonder notamment sur un examen, non seulement des conditions qui prévalent sur le territoire du Membre, mais aussi de celles du pays d'origine des migrants.

11. Cette politique devrait tenir compte de la nécessité d'assurer une répartition aussi large et équitable que possible du coût social des migrations sur l'ensemble de la collectivité du pays d'emploi, en particulier sur ceux qui profitent le plus du travail des migrants.

12. Cette politique devrait être périodiquement réexaminée, évaluée et, au besoin, révisée.

A. Regroupement familial

13. (1) Toutes les mesures possibles devraient être prises par les gouvernements des pays d'emploi et des pays d'origine pour faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants le plus rapidement possible. Ces mesures devraient inclure la législation et les arrangements bilatéraux ou multilatéraux nécessaires.

(2) Préalablement au regroupement familial, il serait nécessaire que le travailleur dispose pour sa famille d'un logement approprié qui réponde aux critères normalement applicables aux travailleurs nationaux du pays d'emploi.

14. Les représentants de tous les milieux intéressés et, en particulier, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet des mesures à adopter pour favoriser le regroupement familial, et leur collaboration devrait être recherchée pour en assurer la mise en œuvre.

15. Aux fins des dispositions de la présente recommandation relatives au regroupement familial, la famille d'un travailleur migrant devrait comprendre son conjoint, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

16. En vue de faciliter un regroupement familial aussi rapide que possible, conformément au paragraphe 13, tout Membre devrait, notamment dans sa politique de construction de logements familiaux, d'aide pour obtenir ces logements et de développement de services d'accueil appropriés, tenir pleinement compte des besoins des travailleurs migrants et de leurs familles.

17. Lorsqu'un travailleur migrant employé depuis un an dans un pays d'emploi ne peut être rejoint, dans ce pays, par sa famille, il devrait avoir le droit:

- a) soit de se rendre dans le pays où réside sa famille, pendant le congé annuel payé auquel il peut prétendre en vertu de la législation et de la pratique nationales du pays d'emploi, sans que son absence de ce pays ait pour effet de porter atteinte à ses droits acquis ou en cours d'acquisition et particulièrement sans qu'il puisse être mis fin à son contrat ou à son droit à résidence durant cette période;
- b) soit de recevoir la visite de sa famille pour une durée qui ne devrait pas être inférieure à celle du congé annuel payé auquel il a droit.

18. La possibilité d'accorder une aide financière aux travailleurs migrants quant au coût des voyages prévus au paragraphe 17, ou une réduction du coût normal de transport grâce par exemple à l'organisation de voyages de groupes, devrait être envisagée.

19. Sous réserve de dispositions plus favorables qui pourraient leur être applicables, les personnes pouvant se prévaloir d'arrangements internationaux de libre circulation devraient bénéficier des mesures prévues aux paragraphes 13 à 18 ci-dessus.

B. Protection de la santé des travailleurs migrants

20. Toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés.

21. (1) Tous les efforts devraient être faits pour que les travailleurs migrants reçoivent une formation et une instruction en matière de sécurité et d'hygiène du travail, à l'occasion de leur formation professionnelle ou d'une autre préparation professionnelle pratique, et qu'elles soient, autant que possible, intégrées à celles-ci.

(2) En outre le travailleur migrant devrait, durant les heures de travail rémunérées et immédiatement après son engagement, recevoir une information suffisante dans sa langue maternelle ou sinon dans une langue qui lui est familière, sur les éléments essentiels de la législation et des stipulations des conventions collectives concernant la protection des travailleurs et la prévention des accidents, ainsi que sur les règlements et les procédures de sécurité spécifiques à la nature du travail.

22. (1) Les employeurs devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour assurer que les travailleurs migrants soient à même de comprendre pleinement les instructions, avis de mise en garde, symboles et autres signaux relatifs aux risques de sécurité et d'hygiène concernant leur travail.

(2) Lorsqu'en raison du manque de familiarité des travailleurs migrants avec les procédés de fabrication, ou par suite de difficultés linguistiques ou pour toute autre cause, la formation ou les instructions destinées aux autres travailleurs sont inadéquates pour eux, des mesures spéciales devraient être prises pour assurer une compréhension complète de leur part.

(3) Les Membres devraient avoir une législation en vue d'appliquer les principes énoncés au présent paragraphe et prévoir que lorsque des employeurs ou d'autres personnes ou organisations qui ont une responsabilité à cet égard n'observent pas cette législation, des sanctions administratives, civiles et pénales pourraient être imposées.

C. Services sociaux

23. Conformément aux dispositions prévues dans le paragraphe 2 de la présente recommandation, les travailleurs migrants et leurs familles devraient bénéficier des activités des services sociaux et avoir accès à ces services dans les mêmes conditions que les nationaux du pays d'emploi.

24. Des services sociaux devraient aussi être disponibles pour assurer, notamment, les fonctions suivantes à l'égard des travailleurs migrants et de leurs familles;

- a) apporter toute assistance aux travailleurs migrants et à leurs familles en vue de leur adaptation à l'environnement économique, social et culturel du pays d'emploi;
- b) aider les travailleurs migrants et leurs familles: à obtenir des informations et des consultations auprès d'organismes qualifiés, par exemple en leur fournissant une assistance pour l'interprétation et la traduction; à accomplir des formalités administratives ou autres; à faire plein usage des services et facilités offerts dans des domaines tels que l'éducation, la formation professionnelle et l'enseignement des langues, les services de santé et la sécurité sociale, le logement, les transports et les loisirs, étant entendu que les travailleurs migrants et leurs familles devraient avoir autant que possible le droit de communiquer dans leur propre langue ou dans une langue qui leur est familière avec les autorités publiques du pays d'emploi, en particulier dans la cadre de l'assistance judiciaire et des procédures légales;
- c) assister les autorités et les institutions s'occupant des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et de leurs familles à identifier leurs besoins et à s'y adapter;
- d) fournir aux autorités compétentes des informations et, dans les cas appropriés, des avis pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique sociale relative aux travailleurs migrants;
- e) fournir des informations aux collègues de travail et aux contremaîtres et cadres sur la situation et les problèmes des travailleurs migrants.

25. (1) Les services sociaux visés au paragraphe 24 de la présente recommandation pourraient être assurés, selon les conditions et pratiques nationales, par des autorités publiques, par des organisations ou des organismes à fins non lucratives reconnus, ou par une combinaison des uns ou des autres. Les autorités publiques devraient avoir la responsabilité générale de s'assurer que les services mentionnés ci-dessus sont mis à la disposition des travailleurs migrants et de leurs familles.

(2) Il devrait être fait pleinement usage des services qui sont ou peuvent être fournis par les autorités, organisations ou organismes existants pour les nationaux du pays d'emploi, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

26. Tout Membre devrait prendre toutes mesures nécessaires afin que des ressources suffisantes et un personnel formé de manière adéquate soient disponibles pour les services sociaux mentionnés au paragraphe 24 de la présente recommandation.

27. Tout Membre devrait promouvoir la collaboration et la coordination entre les divers services sociaux opérant sur son territoire et, dans les cas appropriés, entre ces services et les services sociaux d'autres pays, sans que toutefois cette collaboration et cette coordination libèrent les Etats de leurs responsabilités dans ce domaine.

28. Tout Membre devrait organiser des réunions périodiques permettant des échanges d'informations et de données d'expérience au niveau national, régional ou local, ou, dans les cas appropriés, dans les branches économiques employant une proportion importante de travailleurs migrants et il devrait encourager l'organisation de telles réunions; il devrait en outre prévoir la possibilité d'organiser des échanges d'informations et de données d'expérience avec d'autres pays d'emploi ainsi qu'avec les pays d'origine des travailleurs migrants.

29. Les représentants de tous les milieux intéressés et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet de l'organisation des divers services sociaux dont il s'agit, et leur coopération devrait être recherchée en vue d'atteindre les objectifs visés.

III. Emploi et résidence

30. Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 18 de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 – selon lesquelles, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir autant que possible d'éloigner de son territoire ce travailleur pour des raisons tirées de l'insuffisance de ses ressources ou de la situation du marché de l'emploi –, la perte par un tel travailleur migrant de son emploi ne devrait pas, par elle-même, entraîner le retrait de son autorisation de résidence.

31. Le travailleur migrant devrait, lorsqu'il a perdu son emploi, disposer, pour trouver un nouvel emploi, d'un délai suffisant correspondant au moins aux périodes pendant lesquelles il pourrait avoir droit à des prestations de chômage; l'autorisation de résidence devrait être prolongée en conséquence.

32. (1) Lorsqu'un travailleur migrant a formé un recours contre un licenciement en application des procédures qui peuvent lui être ouvertes, il devrait disposer d'un délai suffisant pour obtenir une décision finale.

(2) S'il est établi que le licenciement était injustifié, le travailleur migrant devrait bénéficier des mêmes conditions que les travailleurs nationaux en matière de réintégration, de réparation des pertes de salaires ou autres paiements résultant de son licenciement injustifié ou d'obtention d'un nouvel emploi avec droit de dédommagement. Si le travailleur migrant n'est pas réintégré dans son emploi antérieur, il devrait disposer d'un délai suffisant pour trouver un nouvel emploi.

33. Tout travailleur migrant faisant l'objet d'une mesure d'expulsion devrait bénéficier d'un droit de recours devant une instance administrative ou judiciaire, selon les modalités prévues à cet effet par la législation nationale. Ce recours devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion sous réserve des exigences dûment motivées de la sécurité nationale ou de l'ordre public. Le

travailleur migrant devrait bénéficier de l'assistance judiciaire au même titre que les travailleurs nationaux et avoir la possibilité de se faire assister par un interprète.

34. (1) Tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:

- a) au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues;
- b) aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- c) conformément à la pratique nationale:
 - i) à une indemnité compensatrice pour les congés annuels qu'il a acquis mais non utilisés;
 - ii) au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations – étant entendu que, lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants.

(2) En cas de contestation sur les créances visées au sous-paragraphe ci-dessus, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant l'organisme compétent et de bénéficier de l'égalité de traitement en matière d'assistance judiciaire.

23479

(Suivent les signatures)

*Annexe 4**Texte authentique*

Résolution
concernant un plan d'action
en vue de promouvoir l'égalité de chances
et de traitement pour les travailleuses

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Constatant les obstacles qui s'opposent encore à la réalisation de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses;

Considérant que des efforts soutenus devront être fournis aux niveaux national, régional et international en vue de surmonter ces obstacles et de permettre aux femmes de jouir d'une pleine égalité avec les hommes, sans aucune discrimination pour tout ce qui a trait à l'emploi et à la profession, à la formation en vue de l'emploi et aux conditions de vie et de travail;

Ayant adopté la Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses,

Adopte le plan d'action suivant en vue d'assurer la mise en œuvre des principes contenus dans la Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses.

Principe fondamental

Toute action visant à établir une égalité de chances et de traitement pour les travailleuses doit se concevoir en partant d'un principe fondamental: celui qui accorde à tout être humain (homme ou femme) le droit incontestable au travail.

I. Action sur le plan national

1. Politique générale

Les Etats Membres devraient s'engager à mener une action spécifique dans le cadre de la planification du développement national en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses dans l'éducation, la

formation, l'emploi et la profession, et à établir un mécanisme efficace, sur une base tripartite et avec la participation des femmes, pour planifier, stimuler et évaluer cette action et pour faire appliquer la politique d'égalité de chances et de traitement à tous les niveaux.

2. Participation des femmes à la vie active

Des mesures devraient être prises pour garantir le droit au travail et au libre choix de la profession et de l'emploi, ainsi que pour intégrer pleinement les femmes dans la vie active sur un pied d'égalité et sans discrimination, notamment des mesures adaptées aux circonstances nationales et destinées plus particulièrement à :

- a) mener une politique de développement économique et social qui assure le plein emploi des femmes et des hommes; et ouvrir toutes les possibilités d'emploi pour les femmes en éliminant les barrières qui s'opposent à leur emploi dans certains secteurs d'activité en vertu d'une division du travail fondée sur le sexe ou à cause de leur statut matrimonial ou de leur âge;
- b) élaborer des politiques d'orientation, de formation et d'emploi qui prennent en considération les aptitudes, les compétences et les aspirations individuelles, indépendamment du sexe;
- c) stimuler et créer de réelles possibilités d'accès pour les femmes à des niveaux supérieurs de qualification et de responsabilité dans les structures professionnelles;
- d) analyser les particularités de l'emploi des femmes et leurs différents taux d'activité dans chaque région du pays et prendre des mesures concrètes pour fournir les mêmes possibilités d'emploi aux hommes et aux femmes dans tous les plans et actions de développement régional;
- e) veiller à ce que tous les plans et actions de développement économique et social élaborés au niveau national accordent toute l'attention voulue à l'intégration des femmes dans la vie active;
- f) accorder une attention adéquate et appropriée à toutes les catégories spéciales de femmes qui peuvent rencontrer des difficultés particulières, telles que les travailleuses migrantes, qui sont fréquemment victimes de discrimination et d'exploitation et doivent aussi faire face à des risques sociaux;
- g) recourir aux mêmes critères à l'égard de tous les travailleurs en cas de mise en chômage ou de licenciements;
- h) promouvoir un changement d'attitude à l'égard de l'emploi des femmes, quel que soit leur situation de famille ou leur âge (compte tenu des conventions et recommandations concernant l'âge minimum d'admission au travail) et encourager des attitudes positives de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations respectives, des hommes et des femmes et de la société tout entière en ce qui concerne l'emploi des femmes;

- i) accorder une plus grande attention aux travailleurs du secteur rural, afin de favoriser leur participation accrue à la force de travail et au développement national.

3. Orientation et formation professionnelles

L'égalité de chances et de traitement pour les jeunes filles et les femmes en matière d'orientation et de formation professionnelles devrait être favorisée, conformément aux principes énoncés dans les parties pertinentes de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975:

«VIII. Promotion de l'égalité des chances dans la formation et l'emploi des femmes et des hommes

54. (1) Des mesures devraient être prises pour que les femmes et les hommes aient des chances égales dans l'emploi et dans la société en général.

(2) Ces mesures devraient être partie intégrante de toutes les mesures économiques, sociales et culturelles adoptées par les gouvernements pour améliorer la situation de l'emploi des femmes et devraient, dans la mesure du possible, permettre:

- a) de faire connaître à l'opinion publique et en particulier aux parents, enseignants, personnes chargées de l'orientation et de la formation professionnelles, personnel des services de l'emploi et autres services sociaux, employeurs et travailleurs, le besoin de voir les femmes et les hommes participer sur un pied d'égalité à la vie sociale et économique et le besoin de modifier les attitudes traditionnelles à l'égard du rôle des femmes et des hommes à la maison et dans la vie professionnelle;
- b) de fournir aux jeunes filles et aux femmes une orientation professionnelle qui offre le même éventail de possibilités d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qu'aux jeunes gens et aux hommes, de les encourager à tirer pleinement parti de ces possibilités et de créer les conditions qui leur permettent de tirer pleinement parti de ces possibilités;
- c) de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes filles et des femmes à tous les types d'enseignement et à une formation professionnelle pour tous les types d'emploi, y compris ceux qui ont été jusqu'ici traditionnellement accessibles aux jeunes gens et aux hommes sous réserve des conventions et recommandations de l'OIT;
- d) de favoriser le perfectionnement des jeunes filles et des femmes afin d'assurer leur épanouissement et leur promotion professionnelle à des emplois qualifiés et des postes de responsabilités en insistant auprès des employeurs pour qu'ils offrent à celles-ci - à égalité d'instruction et de qualification - les mêmes possibilités qu'aux travailleurs masculins d'enrichir leur expérience professionnelle;

- e) de créer, dans la mesure du possible, des structures d'accueil et d'autres services pour les enfants de tout âge de façon à permettre aux jeunes filles et aux femmes ayant des responsabilités familiales d'avoir accès aux filières normales de formation professionnelle ainsi que de prendre des dispositions spéciales, par exemple sous forme de cours à temps partiel ou par correspondance, de programmes de formation professionnelle par étapes ou de programmes utilisant les moyens de communication de masse;
- f) de prévoir des programmes de formation pour les femmes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans la vie professionnelle et qui désirent prendre pour la première fois un emploi ou en reprendre un après une période d'absence;

55. Les hommes ayant à faire face aux mêmes problèmes devraient pouvoir bénéficier de dispositions et de programmes spéciaux analogues à ceux qui sont envisagés aux alinéas e) et f) du sous-paragraphe (2) du paragraphe 54 de la présente recommandation.

56. Il devrait être tenu compte de la convention et de la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, dans l'application des mesures visant à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans la formation et dans l'emploi.»

4. Promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession

Toutes mesures nécessaires devraient être prises:

- a) pour ratifier, le cas échéant, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et toutes les conventions pertinentes de l'OIT dans la mesure où elles concernent la discrimination reposant sur le sexe et pour en assurer la pleine application. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient contribuer à réaliser cette pleine application par la négociation collective ou par d'autres moyens;
- b) pour éliminer toutes les formes de discrimination contre les femmes dans tous les secteurs de l'activité économique et sociale et à tous les niveaux de qualification et de responsabilité;
- c) pour assurer l'accès des femmes à l'emploi qualifié dans tous les secteurs de l'activité économique et sociale et leur formation en cours d'emploi;
- d) pour promouvoir, notamment par une action des gouvernements, l'égalité des chances pour les femmes, en particulier par l'élaboration d'une législation sur l'égalité de chances pour les travailleuses et d'un système d'application efficace soumis au contrôle de l'Etat et qui garantirait le strict respect du principe de la non-discrimination dans tous les secteurs, particulièrement ceux qui sont soumis au contrôle de l'Etat;

- e) pour créer, notamment par des activités d'éducation et d'information, par exemple grâce aux mass media et par l'école, une attitude sociale favorable à l'égard du travail des femmes et en particulier des femmes mariées et des femmes ayant des responsabilités familiales;
- f) pour faire en sorte que le droit des femmes au travail ne dépende pas de la situation économique existante ou de toute autre considération et, à cette fin, que les mesures sociales en faveur des familles soient appliquées en tout temps et sans discrimination, afin de ne pas décourager les femmes de participer à la vie économique.

5. Sécurité sociale

Des mesures devraient être prises pour éliminer tout traitement discriminatoire à l'égard des femmes dans les régimes de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le versement des prestations, et pour revoir la notion de chef de famille et d'isolé pour l'obtention des droits à la sécurité sociale.

6. Examen de la législation protectrice

Des mesures devraient être prises pour revoir, à la lumière des connaissances scientifiques les plus récentes et de l'évolution technique, toute la législation protectrice s'appliquant uniquement aux femmes et pour réviser, étendre à tous les travailleurs, compléter, maintenir ou abroger cette législation selon les besoins et les circonstances de chaque pays; ces mesures devraient tendre à améliorer la qualité de la vie.

7. Droit à la protection de la maternité

Toutes mesures nécessaires devraient être adoptées:

- a) à la lumière des connaissances scientifiques et du progrès technique, en vue d'étendre la portée et d'améliorer la valeur des normes relatives à la protection de la maternité, étant entendu que le coût de cette protection devrait être supporté par les systèmes de sécurité sociale ou d'autres fonds publics ou systèmes collectifs;
- b) pour faire en sorte que tous les couples et tous les individus aient accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer leur droit fondamental de décider librement et d'une façon responsable du nombre et de l'espacement des naissances;
- c) pour permettre aux travailleuses de prendre congé pendant une période raisonnable immédiatement après la fin du congé de maternité sans perdre leur emploi, tous les droits afférents à celui-ci étant pleinement préservés.

8. Renforcement de l'infrastructure sociale

1. Afin de permettre aux femmes d'exercer pleinement, dans la pratique, leur droit au travail en dehors du foyer, sans être exposées à aucune discrimination, il conviendrait de prendre des mesures, conformément aux principes établis dans la recommandation (n° 123) concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, notamment:

- a) pour adapter autant que possible la vie active aux besoins des travailleurs;
- b) pour établir des services et des installations correspondant aux besoins des enfants de tout âge et des autres personnes à la charge des travailleurs, en tenant particulièrement compte du besoin de la travailleuse migrante de ne pas être séparée de ses enfants, quel que soit son lieu d'origine;
- c) pour fournir à tous les travailleurs (hommes et femmes) des informations, des conseils, une assistance des services collectifs et des institutions sociales pour leur permettre de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales;
- d) pour réduire les besognes ménagères fastidieuses.

2. Il conviendrait de prendre des mesures d'éducation et d'information nécessaires et appropriées en vue d'encourager un partage plus équitable des tâches ménagères entre les membres de la famille, notamment en ce qui concerne les soins aux enfants.

3. Une attention spéciale devrait être vouée à l'examen d'horaires de travail flexibles ou de journées de travail plus courtes pour tous les travailleurs, lorsque les circonstances nationales le permettent, afin de faciliter l'accomplissement harmonieux des tâches familiales et professionnelles et de promouvoir dans la pratique l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses.

9. Structures administratives destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses

Pour autant que cela soit nécessaire et approprié, il conviendrait de créer:

- a) une commission nationale tripartite sur la condition des travailleuses en vue d'orienter les actions visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les femmes dans la vie économique et sociale;
- b) une unité centrale ou un système administratif adéquat qui pourrait servir de secrétariat à la Commission nationale sur la condition des travailleuses. Cet organisme devrait développer et coordonner les recherches, les statistiques, la planification, la programmation et l'action en matière d'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, diffuser les données et les informations en ce qui concerne la préparation des femmes à la vie active et leur intégration dans la main-d'œuvre et créer des moyens de consultation systématique des organisations d'employeurs et de travailleurs.

10. Participation effective des femmes aux organismes nationaux, régionaux et internationaux

1. Une participation effective des femmes devrait être assurée dans tous les organismes nationaux habilités à prendre des décisions, dans les commissions gouvernementales, les commissions consultatives, les conseils et les conférences et dans tous les organismes internes régionaux et locaux appropriés.

2. Des mesures devraient être prises pour que les femmes soient prises en considération et désignées pour participer, sur un pied d'égalité avec les hommes et selon les mêmes critères, aux délégations prenant part tant à la Conférence internationale du Travail de l'OIT qu'à d'autres réunions nationales, régionales et internationales convoquées sous les auspices de l'OIT et des autres organisations internationales.

11. Mesures d'ordre général

Afin de garantir aux travailleuses la pleine égalité de chances et de traitement, des mesures devraient être prises pour :

- a) assurer l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs dans l'enseignement, la formation, l'emploi et la profession;
- b) modifier les comportements traditionnels, encore largement répandus, à l'égard du rôle des hommes et des femmes envers leur rôle dans la vie active, la famille et la société.

II. Action de l'OIT

1. Action sur le plan régional

Des mesures devraient être prises ou envisagées sur le plan régional pour renforcer l'action de l'OIT visant à favoriser l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, notamment :

- a) en inscrivant la question de l'égalité de chances et de traitement à l'ordre du jour des prochaines sessions des commissions consultatives régionales et des conférences régionales;
- b) en étudiant la possibilité de créer des commissions régionales sur la condition des travailleuses chargées de la mise en œuvre de programmes d'action régionaux et nationaux visant à assurer la promotion des femmes dans la vie économique, sociale et culturelle et l'application d'une vraie égalité de chances et de traitement pour celles-ci, et en renforçant les services extérieurs régionaux afin que ces programmes puissent être efficacement appliqués et que l'OIT puisse, sur le plan régional, collaborer étroitement, pour toutes les questions revêtant de l'importance pour les femmes avec

les autres organisations du système des Nations Unies et avec les organisations non gouvernementales (spécialement les organisations d'employeurs et de travailleurs);

- c) en encourageant, en coordination avec d'autres organismes, la réalisation d'études en profondeur sur les contraintes qui entravent l'emploi des femmes, dans différents contextes culturels et économiques, et sur les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour alléger ou abolir ces contraintes;
- d) en faisant en sorte que les activités entreprises par l'OIT dans les diverses régions, pour elle-même ou en collaboration avec les autres institutions des Nations Unies, dans le cadre du Programme mondial de l'emploi ou des projets d'assistance technique, contribuent à une participation effective des femmes au développement, qu'elles ne perpétuent ou ne créent pas des discriminations contre les femmes, et que l'on veille, dans le cadre de ces projets, à l'application des normes internationales du travail notamment des conventions n^{os} 100, 103 et 111.

2. Action sur le plan international

1. Les mesures nécessaires devraient être prises en vue de susciter:

- a) l'examen et, éventuellement, la révision des instruments de l'OIT relatifs à l'emploi des femmes, les conventions n^{os} 100 et 111 ainsi que tous les instruments de protection afin, d'une part, de déterminer si leurs dispositions sont encore adéquates à la lumière de l'expérience acquise depuis leur adoption et, d'autre part, de les mettre à jour en fonction des connaissances scientifiques, de la technique et du progrès social;
- b) l'élaboration de nouvelles normes concernant la discrimination fondée sur le sexe dans les domaines qui ne sont pas couverts par les normes existantes de la promotion efficace de l'égalité de facto et de jure.

2. Les activités de recherche devraient être entreprises ou intensifiées sur des sujets qui présentent un intérêt particulier pour les femmes, notamment les répercussions du progrès technique sur l'emploi et les conditions de travail des femmes, les problèmes relatifs aux services d'aide et de planification familiales, ainsi qu'aux autres aspects de l'infrastructure sociale. En ce qui concerne le secteur rural des pays en voie de développement, des recherches devraient être entreprises sur les problèmes de la pauvreté, de l'analphabétisme et du manque de qualifications techniques qui affectent les possibilités d'emploi des femmes et leur niveau de vie, ainsi que sur les problèmes liés aux services familiaux, à la planification familiale et à d'autres éléments de l'infrastructure sociale.

3. Les commissions d'industrie et les organismes analogues devraient être invités à utiliser un plus grand nombre d'experts du sexe féminin et à accorder une plus grande attention à la situation et aux problèmes des travailleuses dans

les industries où elles sont employées, ainsi qu'à favoriser la participation d'un plus grand nombre de représentantes des femmes, provenant particulièrement des secteurs économiques où il y a une majorité de travailleuses.

4. Il conviendrait de réexaminer, à la fin de la deuxième Décennie pour le développement et au début de la troisième, la contribution et la condition des travailleuses dans un monde en évolution, par exemple en prévoyant une discussion à la Conférence en 1980 afin d'évaluer les progrès réalisés sur la voie d'une plus large application du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et concevoir de nouvelles mesures à cette fin.

5. Des mesures devraient être prises par le Bureau international du Travail pour montrer l'exemple dans sa propre organisation, afin d'éviter toute discrimination envers les femmes et de leur assurer des chances égales d'accéder à tous les postes. En outre, une unité du BIT devrait avoir la responsabilité d'étudier de plus près les problèmes relatifs aux travailleuses, de prendre des mesures destinées à promouvoir leur égalité de chances et de traitement et de veiller à ce que leurs besoins reçoivent l'attention nécessaire dans tous les domaines d'activité du Bureau, y compris l'emploi, la formation, les relations professionnelles, la législation et l'administration du travail, la sécurité sociale et autres sujets connexes. L'OIT devrait également restructurer et activer l'organisme tripartite existant afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleuses dans ces domaines.

6. Le BIT devrait, en collaboration avec d'autres organismes et des experts des pays concernés, rassembler et analyser des données statistiques sur les femmes et les hommes concernant tant les pays industrialisés que les pays en voie de développement, pour faciliter l'étude de la condition des travailleuses et l'évaluation de leur contribution totale à la vie économique et sociale.