

77.069

**Rapport
sur les 61^e et 62^e sessions de
la Conférence internationale du Travail**

du 19 octobre 1977

Madame et Monsieur les Présidents, Mesdames et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous vous présentons notre rapport sur les 61^e et 62^e sessions de la Conférence internationale du Travail et vous proposons d'en prendre acte.

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

19 octobre 1977

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Furgler
Le chancelier de la Confédération, Huber



Vue d'ensemble

Alors que la Conférence internationale du travail ne tient, en règle générale, qu'une réunion par année, elle en a organisé deux en 1976: la session ordinaire de juin (61^e) a en effet été suivie, en octobre, d'une 62^e session consacrée entièrement à des problèmes touchant le travail des gens de mer. Il s'agissait là de la neuvième conférence dite maritime de l'OIT.

Il convient de mentionner aussi que l'OIT a organisé, parallèlement à la session ordinaire de juin 1976, une Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail. Pour cette raison, il s'est révélé indispensable d'alléger le programme de la 61^e session de la Conférence du travail en reportant à 1977 l'examen d'une des quatre questions techniques préalablement inscrites à son ordre du jour. Sur les trois restantes, deux faisaient l'objet d'une première discussion et seront donc réexaminées en seconde lecture lors de la Conférence de 1977. La troisième – qui seule nous intéresse ici – avait trait à la mise sur pied, dans les Etats membres, de consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail. Les travaux consacrés à ce problème ont abouti à l'adoption d'une convention qui s'accompagne d'une recommandation.

Le chapitre 1^{er} du rapport donne un aperçu du déroulement de la 61^e session (ch. 11). Il analyse en outre les deux nouveaux instruments et définit l'attitude de la Suisse à leur égard (ch. 12). Il est intéressant de noter que ces instruments requièrent la mise en œuvre de procédures de consultation entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Leur exécution exige donc des mesures administratives plutôt que juridiques.

Si nous ne repoussons pas l'idée de ratifier ultérieurement la convention, aux exigences de laquelle le Suisse satisfait déjà en partie, nous estimons qu'il est préférable de tenter d'abord d'en assurer, dans la pratique, une mise en œuvre progressive.

Le chapitre 2 du rapport rend compte du déroulement de la 62^e session (9^e session maritime) qui s'est soldée par l'adoption de trois conventions et de trois recommandations. Ces instruments concernent la continuité de l'emploi des gens de mer (ch. 22), les congés payés annuels des marins (ch. 23), les normes minima à observer sur les navires marchands (ch. 24) et la protection des jeunes marins (ch. 25). Notre pays s'efforce en permanence de se conformer aux règles établies par l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie des marins. Il est toutefois évident que, d'une part à cause des dimensions réduites de notre flotte, d'autre part parce que nous sommes privés de littoral et de ports, nous ne disposons que de moyens d'action limités dans ce secteur. C'est là la principale raison pour laquelle nous ne pouvons soumettre aucune des trois nouvelles conventions à

voire approbation. Il n'en reste pas moins que nous satisfaisons d'ores et déjà à bon nombre des exigences fondées dans ces instruments, puisque notamment une convention collective a été conclue entre les organisations intéressées d'armateurs et de marins.

Rapport

1 61^e session de la Conférence internationale du Travail

11 Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence

1. La Conférence internationale du Travail a tenu sa 61^e session au Palais des Nations à Genève, du 2 au 22 juin 1976. 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. Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail (2^e discussion);
5. L'administration du travail: Rôle, fonctions et organisation (1^{re} discussion).
L'examen de cette question a été renvoyé à la 63^e session de la Conférence (1977) conformément à une décision prise par le Conseil d'administration du B.I.T. en mai 1975;
6. Le milieu de travail (1^{re} discussion);
7. L'emploi et les conditions de travail et de vie du personnel infirmier (1^{re} discussion);
8. 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, ancien directeur suppléant de l'Office fédéral des assurances sociales, comme délégués du gouvernement, ainsi que M. René Grever, chef du service des affaires internationales de l'OFIAMT, comme délégué suppléant; M. Rudolf Huber-Rübel, président du Conseil d'administration des Ateliers de construction Oerlikon, comme délégué des employeurs; M. Jean Clivaz, secrétaire de l'Union syndicale suisse, comme délégué des travailleurs. Quelques conseillers techniques complétaient la délégation.

3. Depuis la session précédente de la Conférence, six Etats (Surinam, Arabie saoudite, Papouasie-Nouvelle Guinée, Mozambique, Bahamas et Angola) ont adhéré à l'OIT, portant l'effectif de ses Membres à 132, dont 123 ont participé à la 61^e session, que M. Michael O'Leary, ministre du travail de l'Irlande, a été appelé à présider.

4. Le premier point inscrit à l'ordre du jour (rapport du Directeur général) est le même chaque année. D'habitude, il donne lieu à une abondante discussion au sein de l'assemblée plénière. Mais en 1976, la situation se présentait d'une manière toute particulière. En effet, l'OIT avait décidé d'organiser à Genève, du 4 au 17 juin - donc en même temps que la 61^e session de la Conférence du

Travail -, une Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail. De nombreux délégués et conseillers techniques étaient appelés à suivre les travaux des deux conférences; d'autre part, le BIT devait fournir le support administratif pour l'une et l'autre, et ses ressources en personnel ne sont pas illimitées. Dans ces conditions, on décida de renoncer, lors de la 61^e session de la Conférence du Travail, à la discussion du rapport du Directeur général. Pour les mêmes raisons - et comme nous l'avons déjà indiqué - une question technique a été radiée de l'ordre du jour de cette session.

Notons encore que dans notre troisième rapport du 29 juin 1977 sur les relations de la Suisse avec l'ONU, nous faisons état des résultats de la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi (FF 1977 II 856).

5. A propos du point 2 de l'ordre du jour (propositions de programme et de budget et autres questions financières), relevons que, selon le budget adopté par la Conférence, les recettes de l'OIT atteindront 79 575 406 dollars en 1977. La contribution de la Suisse se montera à 652 518 dollars, contre 729 369 dollars en 1976. Cette diminution s'explique d'une part par une nouvelle réduction du taux de notre contribution qui passe de 0,90 à 0,82 pour cent; elle tient d'autre part au fait que le montant consacré à la reconstitution du fonds de roulement de l'OIT sera plus faible en 1977 qu'en 1976.

6. Dans le cadre de l'examen du point 3 de l'ordre du jour, la Conférence a institué, comme chaque année, une commission tripartite chargée d'examiner l'application des conventions et recommandations. Celle-ci a consacré la majeure partie de son temps à l'étude de cas particuliers dans lesquels les Gouvernements étaient suspects de ne pas s'acquitter entièrement des obligations découlant des conventions qu'ils avaient ratifiées ou de la constitution de l'OIT. Elle a décidé, à l'unanimité, d'inscrire le Chili sur une liste dite «spéciale» qui attire l'attention de la Conférence sur les cas particulièrement graves. Il s'agissait en l'occurrence de l'inobservation de certaines dispositions de la convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. En revanche, la commission a renoncé à inscrire la Tchécoslovaquie sur la liste spéciale, décision qui a suscité d'assez vives réactions de la part de la délégation des Etats-Unis, notamment du délégué travailleur.

7. La deuxième discussion sur les problèmes de la mise sur pied de consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail (point 4 de l'ordre du jour) a abouti à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation. Ces deux instruments sont analysés sous chiffre 12. Le texte en est reproduit à l'annexe 1.

8. S'agissant du milieu de travail (point 6 de l'ordre du jour), la Conférence a adopté une résolution ainsi que des projets de convention et de recommandation. Ces projets feront l'objet d'une seconde lecture lors de la Conférence de 1977.

9. En première lecture également, la Conférence a établi un projet de recommandation au sujet de l'emploi et des conditions de travail et de vie du personnel infirmier (point 7 de l'ordre du jour). Celui-ci sera mis au point en 1977 lors de la seconde lecture.

10. La Conférence a pris acte du rapport du groupe de travail sur la structure sans parvenir à des conclusions. Elle a décidé, d'une part, de reconstituer le groupe de travail tripartite, d'autre part, d'inscrire à nouveau cette question à l'ordre du jour de sa prochaine session.

11. Etant donné que, parallèlement à la 61^e session, se déroulait la Conférence mondiale de l'emploi, le Directeur général du BIT avait lancé un appel afin qu'aucun projet de résolution ne soit soumis à la Conférence du travail. Cet appel a été généralement entendu. Les trois textes dont la Conférence a néanmoins été saisie n'ont pas fait l'objet d'un examen de fond mais ils ont été simplement transmis au Conseil d'administration pour information.

12 Convention (n° 144) concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail; recommandation (n° 152) concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et les mesures nationales en rapport avec les activités de l'Organisation internationale du Travail (Annexe 1)

121 Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation

1. Le Conseil d'administration du BIT a estimé qu'il serait utile, pour promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail, d'engager les Etats membres à instituer à cet effet des consultations tripartites sur le plan national. Aussi a-t-il inscrit cette question au programme des travaux de la Conférence internationale du Travail. Elle a fait l'objet d'une double discussion conformément à la procédure en vigueur. A l'issue de la seconde discussion (1976), la conférence a adopté une convention et une recommandation.

2. La *convention n° 144* comprend six articles, en sus des dispositions finales. L'*article 1^{er}* définit l'expression «organisations représentatives», utilisée dans la convention. Il s'agit des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs jouissant du droit à la liberté syndicale.

Selon l'*article 2, paragraphe 1*, tout Membre de l'OIT qui ratifie la convention doit mettre en œuvre des procédures assurant des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions énoncées à l'article 5. Aux termes du paragraphe 2, la nature et la forme de ces procédures seront déterminées conformément à la pratique nationale et, à moins que ces procédures n'existent déjà, après consultation des organisations représentatives.

L'article 3, paragraphe 1, prévoit que les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations. Si les consultations ont lieu au sein d'un organisme, les employeurs et les travailleurs devront, selon le paragraphe 2, y être représentés sur un pied d'égalité.

En vertu de l'article 4, paragraphe 1, l'autorité compétente devra assurer le support administratif des procédures. Le paragraphe 2 prévoit que des arrangements seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives «pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures».

L'article 5, paragraphe 1, énonce, en cinq alinéas, les questions sur lesquelles doivent porter les consultations. Ces questions sont les suivantes:

Lettre a: Les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui seront discutés par la Conférence.

Lettre b: Les propositions à présenter à l'autorité compétente en relation avec la soumission des conventions et recommandations internationales du travail.

Lettre c: Le réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations aux fins d'envisager les mesures qui pourraient être prises pour promouvoir leur mise en œuvre ou – s'il s'agit de conventions – permettre leur ratification.

Lettre d: Les questions que peuvent poser les rapports à présenter en vertu de l'article 22 de la constitution de l'OIT.

Lettre e: Les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées. Le paragraphe 2 de l'article 5 prévoit que les consultations devront avoir lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Selon l'article 6, l'autorité compétente doit produire, s'il y a lieu et après consultation avec les organisations représentatives, un rapport sur le fonctionnement des procédures de consultation. Il ressort du rapport de la commission ad hoc de la Conférence que les organisations représentatives doivent être consultées uniquement sur la question de savoir s'il y a lieu d'établir un rapport et non sur le contenu de ce rapport.

Les articles 7 à 14 contiennent les dispositions finales usuelles.

3. La recommandation n° 152 reprenant le plupart des dispositions de la convention, nous nous bornerons à mentionner les quelques dispositions nouvelles qu'elle contient.

Précisant l'article 2, paragraphe 2, de la convention, le paragraphe 2, sous-paragraphe 3 de la recommandation indique que les consultations pourraient avoir lieu par exemple a) au moyen d'une commission spécialement instituée à cet effet, b) au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail, c) au moyen de

plusieurs organismes compétents pour des matières déterminées, d) par voie de communications écrites, à condition que ce procédé soit accepté par ceux qui participent aux consultations.

Selon le *paragraphe 3, sous-paragraphe 3*, des mesures doivent être prises en coopération avec les organisations intéressées d'employeurs et de travailleurs aux fins de permettre aux personnes participant aux procédures de recevoir une formation appropriée.

Le *paragraphe 4*, qui reprend en partie l'article 4 de la convention, précise que l'autorité compétente devrait assurer, au besoin, le financement des programmes de formation.

Le *paragraphe 5* énonce les questions sur lesquelles devraient porter les consultations. Il reprend l'énumération de l'article 5 de la convention mais y ajoute un point: la lettre *c* prévoit en effet que les consultations devraient également avoir pour objet la préparation et la mise en œuvre des mesures législatives ou autres tendant à donner effet aux conventions et recommandations de l'OIT.

Aux termes du *paragraphe 6*, l'autorité compétente devrait, après avoir consulté les organisations représentatives, décider dans quelle mesure les consultations devraient être utilisées pour d'autres questions que celles qui sont énoncées au *paragraphe 5*. Trois questions sont mentionnées à titre d'exemples (lettres *a* à *c*).

Enfin, le *paragraphe 8* prévoit que des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la coordination entre les procédures de consultation visées par la recommandation et les activités d'organismes nationaux traitant de questions analogues.

122 Attitude de la Suisse

1. Notre avis sur les diverses dispositions de la convention est le suivant:

L'*article 1* de la convention ne pose aucun problème, puisque, dans notre pays, toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs jouissent de la liberté syndicale.

L'*article 2, paragraphe 1*, de la convention, en vertu duquel les pays qui ratifient la convention sont tenus de mettre en œuvre les procédures de consultation prévues, n'appelle aucune observation. Le *paragraphe 2* est en revanche fort important. Il en ressort, d'une part, qu'il appartient à chaque pays de déterminer, sur le plan national, la nature et la forme que doivent avoir les procédures de consultation, d'autre part, qu'il est loisible de recourir à des procédures existantes, pour autant, naturellement, qu'elles satisfassent aux exigences de la convention. Si cette dernière ne donne aucune indication quant aux différentes formes de procédure auxquelles les gouvernements pourraient avoir recours, le *paragraphe 2, sous-paragraphe 3, de la recommandation* fournit, en revanche, d'utiles précisions sur ce point. Il prévoit que les consultations pourraient avoir lieu au moyen d'une commission spécialement instituée pour les

affaires de l'OIT (let. a), d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail (let. b), d'un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées (let c) ou, lorsque les intéressés y consentent, par voie de communications écrites (let. d).

Après examen de ces seuls moyens – qui n'en excluent d'ailleurs pas d'autres –, il nous faut relever à propos de la lettre a, que nous ne jugeons pas opportun de mettre sur pied un appareil lourd et coûteux pour traiter les seules affaires de l'OIT.

La lettre b propose deux espèces d'organismes: le premier peut être considéré comme une sorte de «Conseil économique et social», le second serait un organe doté d'une «compétence générale dans le domaine du travail». Si nous ne possédons pas de Conseil économique et social, nous disposons en revanche d'une Commission fédérale du travail. Toutefois, la compétence dont elle jouit n'est pas assez générale pour couvrir toutes les matières sur lesquelles les consultations devraient porter, en vertu de la convention (art. 5). Aussi estimons-nous que la commission du travail se rapproche davantage du type d'organisme décrit sous lettre c.

Cette lettre c, nous le rappelons, prévoit en effet que les consultations pourraient avoir lieu au moyen «d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées». Il existe, en Suisse, de nombreuses commissions fédérales dans lesquelles les organisations d'employeurs et de travailleurs sont représentées et qui répondent à la présente définition. Dans les secteurs qui intéressent l'OIT, nous mentionnerons – outre la Commission du travail à laquelle nous avons déjà fait allusion – les commissions instituées dans les secteurs de la formation professionnelle, du marché du travail, des assurances sociales, etc. Rien n'empêcherait de soumettre certaines des questions prévues à l'article 5 de la convention à la commission compétente, dans le cadre de ses activités normales. Nous reviendrons sur ce point à propos dudit article 5.

Quant aux communications écrites évoquées sous lettre d, nous y avons déjà recours dans certains cas, comme nous le préciserons également dans nos commentaires de l'article 5 de la convention.

L'application de l'article 3, paragraphe 1, de la convention ne soulève aucune difficulté pour la Suisse. Il est, en effet, d'usage chez nous, lorsqu'on crée un organisme consultatif au sein duquel les associations d'employeurs et de travailleurs sont représentées, de laisser à ces associations le soin de choisir leurs délégués. Le paragraphe 2 exige que les employeurs et les travailleurs soient représentés sur un pied d'égalité lorsque les consultations ont lieu au sein d'un organisme. En Suisse, cette règle est respectée dans la composition des commissions d'experts. Notons, d'autre part, une implication importante du même paragraphe 2. Il se borne à exiger que, dans les organismes de consultation, l'égalité soit assurée entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs. Il n'établit aucune autre exigence touchant la composition de ces orga-

nismes. On en déduit qu'il ne doit pas nécessairement s'agir d'organismes strictement tripartites et que les gouvernements ont toute liberté de les composer de manière plus large, par exemple en y incluant aussi des experts indépendants ou les représentants d'associations non professionnelles (consommateurs, mouvements coopératifs, groupements féminins, etc.). Cette interprétation est du reste confirmée par de nombreux documents et, en particulier, par le rapport VII (2) 1975 du BIT, où on lit, à la page 16:

Vu les commentaires formulés par certains gouvernements, dans leurs observations générales ou dans leurs réponses aux questions 2, 3 ou 4, l'expression «procédures tripartites» est remplacée par celle de «procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs». Ce libellé vise à préciser que les consultations peuvent avoir lieu aussi bien par l'intermédiaire d'organismes paritaires ou d'organismes de composition plus large que par celui d'organismes de caractère strictement tripartite, et que des consultations directes ne sont pas exclues non plus.

L'article 4, paragraphe 1, de la convention demande que l'autorité compétente assume la responsabilité du support administratif des procédures fixées. Il en est ainsi en Suisse pour les consultations auxquelles les autorités procèdent ainsi que pour toutes les commissions fédérales. Le paragraphe 2, relatif au financement de toute formation nécessaire aux personnes appelées à représenter les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les procédures de consultation, appelle de nettes réserves. En premier lieu, on devrait pouvoir admettre que les organisations désigneront des représentants suffisamment qualifiés pour qu'il ne soit pas besoin de mettre des programmes de formation sur pied à leur intention. Mais surtout, lorsque tel n'est pas le cas, nous estimerions normal que les organisations intéressées pourvoient à leurs frais à la formation de leurs représentants. L'autorité ne devrait avoir à intervenir en aucune manière dans le financement de cette formation. Il est vrai que la disposition discutée ici n'exclut pas cette solution. Elle a été formulée de telle manière que les frais de formation puissent être assumés, en tout ou en partie, par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'en reste pas moins qu'elle oblige l'autorité compétente à prendre ces frais à sa charge dans la mesure où ils ne seraient pas couverts par les organisations intéressées. Le paragraphe 4 de la recommandation s'oriente encore plus nettement dans cette direction.

L'article 5, paragraphe 1, où sont énoncés les objets sur lesquels doivent porter les consultations, forme le noyau de la convention. Il convient de l'examiner par le détail. Nous nous proposons dès lors d'en commenter chaque alinéa en donnant, d'une part, les explications nécessaires à sa compréhension et en indiquant, d'autre part, si et dans quelle mesure nous satisfaisons ou pourrions satisfaire aux exigences de la convention.

Avant toute session de la Conférence internationale du Travail, le BIT adresse des rapports aux gouvernements des pays membres sur les différentes questions inscrites à l'ordre du jour. Ces rapports contiennent notamment un questionnaire, s'il s'agit de la première discussion, ou des projets d'instruments s'il

s'agit d'une seconde lecture. Les gouvernements sont invités, dans le premier cas, à répondre au questionnaire, dans le second cas, à présenter leurs observations sur les projets de textes. La *lettre a* du paragraphe 1 de l'article 5 demande qu'avant de fournir ces réponses au BIT ils procèdent aux consultations prévues par la convention. En Suisse, la pratique actuelle est la suivante: en communiquant les rapports préparatoires du BIT aux organisations d'employeurs et de travailleurs, l'OFIAMT les invite à lui faire part de leurs observations éventuelles. Si de telles observations lui parviennent, il en tient compte dans la mesure du possible en établissant la réponse du gouvernement; d'autre part, et dans tous les cas, il joint à cette réponse la photocopie des commentaires reçus des organisations consultées. Cette procédure semble répondre dans une large mesure aux exigences de la convention.

Pour préciser quelque peu le sens de la *lettre b* du paragraphe 1 de l'article 5, relevons que, selon l'article 19 de la constitution de l'OIT, les Etats membres sont tenus de soumettre les conventions et recommandations adoptées par la Conférence à l'autorité compétente en vue de les transformer en lois ou de prendre des mesures d'un autre ordre. Nous remplissons cet engagement en vous soumettant régulièrement les instruments de l'OIT au moyen de nos rapports sur les sessions de la Conférence. A cette occasion, nous vous présentons nos propositions sur les suites à donner à ces instruments. Lorsqu'il s'agit de conventions, nous examinons en particulier s'il est possible et souhaitable de les ratifier, auquel cas nous les soumettons à votre approbation. La *lettre b* exige que les consultations prévues par la convention portent également sur les propositions décrites ci-dessus. En d'autres termes, la convention oblige les parties à recourir aux procédures de consultation avant de communiquer leurs propositions – notamment les propositions de ratification ou de non ratification – au Parlement. Nous devons préciser que, jusqu'à ce jour, nous n'avons pas procédé à de telles consultations. Les études auxquelles nous devons nous livrer au sujet des possibilités de ratifier une convention ou de donner suite à une recommandation réunissent un élément juridique et un élément politique. L'élément juridique réside dans la connaissance de l'état du droit national. Nos services possèdent cette connaissance et des consultations sur ce point seraient, en règle générale, sans objet. Quant à l'élément politique, qui consiste à juger s'il conviendrait de modifier notre droit ou de prendre d'autres mesures pour donner suite à une recommandation ou à une convention, nous avons estimé qu'il appartenait à deux organes d'en tenir compte: au Conseil fédéral lorsqu'il établit son rapport puis aux Chambres fédérales lorsque le rapport leur est soumis pour approbation. La nécessité d'intercaler une consultation tripartite entre ces deux échelons – comme l'exige la convention – ne nous paraît pas évidente. Au surplus, une telle consultation risquerait fort de créer plus de problèmes qu'elle n'en résoudrait, car il est permis d'admettre que les représentants des employeurs et ceux des travailleurs émettraient souvent des avis divergents.

La *lettre c* du paragraphe 1 de l'article 5 implique l'institution d'une procédure visant à assurer le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas été donné effet. Nous ne connaissons pas cette pratique et, s'il est vrai que nous pourrions l'établir, il convient de noter aussi qu'elle imposerait un surcroît de travail considérable aux services chargés d'en assurer la bonne marche, c'est-à-dire à l'OFIAMT. Nous reviendrons sur cet aspect de la question dans nos conclusions. D'un autre côté, nous tenons à relever ici que, même à défaut de la procédure prévue par la convention, nous ne perdons pas de vue les conventions particulièrement importantes que nous n'avons pas ratifiées à l'époque de leur adoption. Nous en voulons pour preuve le fait que nous avons ratifié, en 1972, la convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine (de 1951), en 1975, la convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (de 1948) et que nous avons soumis à votre approbation, par notre message du 17 novembre 1976, la convention (n° 102) concernant la norme minimum de la sécurité sociale (de 1952) et la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants (de 1967).

La *lettre d* du paragraphe 1 de l'article 5 appelle quelques explications. Selon l'article 22 de la constitution de l'OIT, les Etats membres doivent présenter un rapport annuel sur les mesures prises pour assurer l'application des conventions auxquelles ils ont adhéré. En fait, depuis de nombreuses années, les conventions de l'OIT sont réparties en deux groupes; l'examen annuel porte alternativement sur un groupe, puis sur l'autre. Ainsi, chaque convention fait l'objet d'un rapport biennal et non annuel, ce qui allège la tâche des autorités nationales. En tout état de cause, la *lettre d* exige que ces rapports soient soumis à la procédure de consultation tripartite. En Suisse, l'OFIAMT, au moment où il envoie les rapports au BIT, en adresse la copie aux organisations centrales d'employeurs et de travailleurs, comme l'exige l'article 23 de la constitution de l'OIT. Cette communication est faite à titre de pure information. Si l'on voulait lui donner le caractère d'une consultation, il faudrait saisir les organisations intéressées de projets de rapports. Cela entraînerait des frais, alourdirait la procédure, mais l'expérience pourrait être tentée.

Enfin, la *lettre e* de la disposition considérée demande que les procédures de consultation portent également sur les propositions visant à la dénonciation de conventions ratifiées. Nous ne croyons pas inutile d'expliquer ici que l'OIT connaît deux espèces de dénonciations. Depuis 1929, chaque convention internationale du travail prévoit qu'au cas où elle serait révisée ultérieurement, elle cessera de plein droit de lier les Membres qui ratifieront la nouvelle convention dite révisée. En pareil cas, la dénonciation est en quelque sorte automatique; elle résulte directement de la ratification de la convention révisée. Il va sans dire que la *lettre e*, dont nous traitons ici, ne vise pas ce genre de dénonciations. Il ne concerne que les dénonciations formelles, au sens usuel du terme. En ce sens là, la Suisse n'a encore jamais dénoncé aucune convention de l'OIT. Si nous

nous trouvions un jour dans la situation exceptionnelle de devoir envisager une telle dénonciation, nous ne jugerions pas inopportun de procéder à une consultation préalable telle qu'en prévoit la convention. La voie à suivre devrait être choisie selon les circonstances; la solution pourrait consister à soumettre le projet de dénonciation à la Commission d'experts fédérale compétente pour la matière réglée par la convention dont la dénonciation est envisagée.

L'article 6 de la convention ne pose pas de problèmes, si ce n'est qu'il impose une charge supplémentaire à l'administration compétente. En effet, s'il est décidé – après consultation des organisations représentatives – de produire un rapport, cette tâche s'ajoutera à toutes celles, nombreuses et délicates, qui découlent de l'article 5. Relevons encore que la convention ne dit rien au sujet de la distribution de ce rapport; on ignore à qui il est destiné. Il apparaît dès lors difficile de juger de son utilité.

Les articles 7 à 14 de la convention (dispositions finales usuelles) n'appellent pas de commentaires.

2. La recommandation n° 152 ne requiert que peu d'observations. La plupart de ses dispositions reproduisent littéralement celles de la convention. D'autres, tout en reprenant pour l'essentiel les termes de la convention, donnent des précisions supplémentaires. Il en a déjà été tenu compte dans les commentaires qui précèdent. Nous mentionnerons seulement les paragraphes 5, lettre c, et 6 de la recommandation qui – nous l'avons vu – élargissent, par rapport à l'article 5 de la convention, la liste des objets sur lesquels devraient porter les consultations. Il va sans dire que les objets prévus par la convention, auxquels nous avons consacré plus haut un examen approfondi, doivent être considérés comme prioritaires. Aussi, est-ce sur eux que nous souhaitons concentrer d'abord notre attention et nos efforts. Cela sans compter que certains objets supplémentaires énoncés dans la recommandation – en particulier l'évaluation des activités de coopération technique de l'OIT – réclament des connaissances hautement spécialisées et qu'on peut douter, en ce qui les concerne, de l'utilité de consultations tripartites.

123 Conclusions

Ainsi que nous l'avons exposé plus haut, l'OFIAMT procède déjà à des consultations écrites qui – moyennant l'assentiment des parties – pourraient être considérées comme satisfaisant aux conditions de forme de la convention. Mais ces consultations ne portent actuellement que sur l'un des cinq objets (*lettre a*) énoncés à l'article 5, paragraphe 1. La question se pose donc de savoir s'il conviendrait de les étendre à l'ensemble de ces objets. Cette extension nous paraît indiquée pour la *lettre e* (dénonciation de conventions) et elle ne soulève pas d'objections majeures pour les points mentionnés aux lettres *c* (réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations) et *d* (rapports sur les conventions ratifiées). En revanche, nous avons déjà souligné nos doutes quant à

l'opportunité de faire également porter les consultations, selon la lettre *b*, sur les propositions à présenter à l'autorité compétente en relation avec la soumission des conventions et recommandations de l'OIT. Abstraction faite de cette question de fond, nous ne jugeons pas indiqué, pour des raisons administratives et budgétaires, d'instaurer d'un coup des consultations sur tous les points prévus par la convention. En effet, une telle mesure entraînerait pour l'office intéressé (OFIAMT) un surcroît de travail qui impliquerait probablement un accroissement de personnel ou, si cet accroissement devait être refusé, des difficultés d'exécution. Pour ces différentes raisons, il nous paraît plus opportun de nous efforcer de nous rapprocher progressivement des exigences de la convention sur les objets et par les moyens que nous jugerons appropriés. Cette méthode aura un double avantage. Elle permettra, d'une part, d'étaler le surcroît de travail imposé à l'administration fédérale par les nouvelles consultations, d'autre part de faire toutes les expériences utiles avant d'assumer des engagements internationaux.

En vertu de ces considérations, nous renonçons provisoirement à soumettre la convention n° 144 de l'OIT à votre approbation, étant entendu que nous étudierons les moyens de développer les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le sens indiqué par la convention et précisé par la recommandation.

2 62^e session de la Conférence internationale du Travail

21 Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence

1. La Conférence internationale du Travail a tenu sa 62^e session (maritime) au Palais des Nations, à Genève, du 13 au 29 octobre 1976. Cette session, entièrement consacrée à l'examen de problèmes touchant le travail des marins, était la neuvième du genre. A l'ordre du jour figuraient les points suivants:

1. Rapport du Directeur général;
2. La révision de la Convention (n° 91) des congés payés des marins (révisée), 1949, à la lumière de la Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, sans pour autant se limiter nécessairement à ce texte;
3. La protection des jeunes marins;
4. La continuité de l'emploi des gens de mer;
5. Les navires où prévalent des conditions inférieures aux normes, en particulier ceux immatriculés sous des pavillons de complaisance.

2. C'est en 1941 que des navires ont été placés pour la première fois sous pavillon suisse. Après la guerre, la flotte suisse, dont on doit rappeler le rôle qu'elle peut jouer dans notre approvisionnement durant les périodes de crise, a été rénovée et développée. A l'heure actuelle, elle compte 27 navires disposant au total d'une capacité de 354 323 tonnes. Ces navires occupent quelque 750 marins, dont environ 45 pour cent sont suisses. Dans ces circonstances, notre pays se doit d'être attentif aux conditions de travail particulières qui prévalent dans la

navigation maritime. Nos prescriptions fédérales en la matière reposent en grande partie sur les conventions de l'OIT. Il était donc indiqué que nous participions aux sessions maritimes de la Conférence du Travail. Nous l'avons fait régulièrement depuis 1951. Pour la session de 1976 dont traite le présent rapport, notre délégation, composée selon la formule tripartite prescrite par la constitution de l'OIT, comprenait: M. René Grever, chef du Service des affaires internationales de l'Office fédéral des arts et métiers et du travail (OFI-AMT), et M. Paul Stegmann, adjoint à l'Office suisse de la navigation maritime, comme délégués du gouvernement; M. Ernest Krauss, directeur technique de Suisse-Atlantique, comme délégué des employeurs; M. Karl Rebsamen, secrétaire de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA), comme délégué des travailleurs. Le délégué des employeurs était secondé par deux conseillers techniques.

3. M. Modolv Hareide, Directeur général des transports maritimes de Norvège, a été appelé à la présidence de la session, à laquelle participaient plus de 500 personnes représentant 78 Etats membres.

4. Le rapport du Directeur général, qui constituait le premier point de l'ordre du jour, portait principalement sur l'évolution des problèmes en matière de travail maritime au cours de ces dernières années. Il traitait en outre des activités passées et des tâches futures de l'OIT dans ce domaine.

Comme de coutume, ce rapport a donné lieu à une discussion.

5. Les quatre derniers points de l'ordre du jour portaient sur des questions proprement techniques qui ont fait il objet de six instruments adoptés par la Conférence, soit:

- une Convention concernant les congés payés annuels des gens de mer (point 2 de l'ordre du jour);
- une Recommandation concernant la protection des jeunes marins (point 3);
- une Convention et une Recommandation concernant la continuité de l'emploi des gens de mer (point 4);
- une Convention concernant les normes minima à observer sur les navires marchands et une recommandation concernant l'amélioration des normes sur les navires marchands (point 5).

Ces nouveaux instruments, sur lesquels nous reviendrons aux chapitres 22 à 25, portent à 147 le nombre des conventions et à 155 le nombre des recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail. 32 de ces conventions et 34 de ces recommandations concernent la protection des marins. Nous précisons que les conventions et recommandations de l'OIT relatives au travail des dockers ne sont pas comprises dans ces derniers chiffres. Elles sont du reste préparées et adoptées lors des sessions normales de la Conférence du Travail et non au cours des sessions dites maritimes.

6. La Conférence a en outre adopté 15 résolutions qui portent en particulier sur les objets suivants: abolition des conditions d'emploi discriminatoires pour les marins occupés sous pavillon étranger, bien-être des gens de mer dans les

ports et en mer, soins médicaux à bord, conditions de travail des pêcheurs, amélioration des conditions de transit des marins, emploi des femmes à bord des navires.

22 Convention (n° 145) et Recommandation (n° 154) concernant la continuité de l'emploi des gens de mer (Annexe 2)

221 Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation

1. La Recommandation (n° 139) concernant les problèmes de l'emploi découlant de l'évolution technique à bord des navires, 1970, commentée dans notre rapport du 16 février 1972 sur la 55^e session de la Conférence internationale du Travail (FF 1972 I 889), contient un titre IV intitulé «Régularité de l'emploi et du revenu». Les deux nouveaux instruments reprennent et développent ce sujet.

2. La convention n° 145 comprend quinze articles.

L'article 1^{er} définit le champ d'application de la convention, dont il exclut les navires de guerre et de pêche. De plus il laisse à la législation nationale le soin de déterminer «quand un navire sera réputé navire de mer».

Selon l'article 2, *paragraphe 1*, il incombe à la politique nationale d'encourager les milieux intéressés à assurer aux marins, dans la mesure du possible, un emploi continu ou régulier. Aux termes du *paragraphe 2*, tous les efforts doivent être faits pour garantir aux gens de mer, soit un minimum de périodes d'emploi, soit un minimum de revenu ou une allocation en espèces.

L'article 3 énonce, à titre d'exemples, certaines mesures permettant d'atteindre les objectifs fixés à l'article 2. La principale de ces mesures consiste à régulariser l'emploi grâce à l'établissement de registres des marins (*let. b*).

Les articles 4 et 5 fixent les modalités d'établissement de ces registres ainsi que les droits et obligations des gens de mer qui y sont inscrits.

L'article 6 demande que «les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux gens de mer».

Enfin, l'article 7 prévoit que la convention doit être appliquée par voie de législation nationale dans la mesure où elle n'est pas mise en œuvre par voie de conventions collectives ou par d'autres moyens conformes à la pratique nationale.

Les articles 8 à 15 renferment les dispositions finales usuelles.

3. La recommandation n° 154 reprend en gros les dispositions de la convention en les précisant sur certains points. Notons en particulier qu'à propos des garanties de revenus qui doivent être accordées aux gens de mer, elle parle expressément d'allocations de chômage et de prestations d'assurance-chômage (*paragraphe 5 et 10*), expressions qu'on ne rencontre pas dans la convention.

Relevons aussi que, selon le *paragraphe 11*, l'application de la recommandation devrait être étendue, dans la mesure du possible, aux marins travaillant à titre saisonnier, qui ne sont pas couverts par la convention.

222 Attitude de la Suisse

1. Il n'existe en Suisse aucune disposition législative ou contractuelle qui assure la continuité de l'emploi aux gens de mer. Nous ne possédons pas non plus de bureau central public d'embauche, ni de listes collectives des marins en quête d'emploi. En revanche, la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) tient un bureau de placement gratuit, dont les services sont d'ailleurs rarement utilisés.

D'autre part, durant les périodes où ils sont privés de travail, les gens de mer n'ont pas la garantie d'un revenu minimum. Le régime transitoire de l'assurance-chômage, qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 1977, soumet à l'assurance tous les travailleurs qui versent la cotisation AVS. Tel est le cas pour les gens de mer suisses, ainsi que pour les ressortissants de quelques pays avec lesquels nous avons conclu des accords bilatéraux en matière d'assurances sociales. En revanche, les autres travailleurs étrangers ne peuvent pas bénéficier de notre système d'assurance-chômage.

2. Si nous examinons la convention à la lumière de ces données, nous constatons ce qui suit:

L'article 1^{er} (champ d'application) ne pose pas de problèmes particuliers.

Le passage-clé de la convention se trouve à l'*article 2*. Bien que son *paragraphe 1* soit conçu en termes très souples, il nous est impossible de l'accepter car rien ne garantit en Suisse la continuité de l'emploi des gens de mer. Nous ne saurions pas non plus nous engager à mener une politique spéciale en ce sens pour le *minime* secteur de la population active que représentent les marins, alors que la sécurité de l'emploi n'est pas garantie dans les autres domaines de notre économie. Nous ne pouvons pas accepter non plus le *paragraphe 2* de l'*article 2* puisque les marins étrangers occupés sous pavillon suisse ne bénéficient pas de l'assurance-chômage sauf s'ils appartiennent à un des rares pays avec lesquels nous avons conclu des accords bilatéraux en matière d'assurances sociales.

Les *articles 3 à 5* n'appellent aucune remarque de notre part.

L'*article 6*, qui est de toute manière étranger à l'objet de la convention, n'est pas clair. En effet, le texte français semble demander que les règles applicables aux travailleurs en général dans les domaines de la sécurité, de l'hygiène, du bien-être et de la formation professionnelle s'étendent, dans la mesure qui convient, aux gens de mer (alors que le texte anglais paraît exiger, au contraire, des mesures spéciales pour les marins). De toute manière, il est certain que s'il existe en Suisse quelques règles spéciales pour la protection des marins (qui ne couvrent d'ailleurs pas tous les domaines visés par la convention), les gens de

mer échappent complètement à l'application des règles générales telles qu'il s'en trouve notamment dans les lois fédérales sur le travail et sur la formation professionnelle.

A propos de l'article 7 de la convention, nous noterons seulement que le contrat collectif conclu entre l'Association des armateurs suisses (AAS) et la FCTA, pas plus d'ailleurs que notre législation, ne contiennent des normes assurant l'application de la convention.

223 Conclusions

Etant donné que nous ne pouvons accepter les principes essentiels de la convention, tels qu'ils sont définis à son article 2, nous ne saurions proposer cet instrument à votre approbation.

Toutes les remarques que nous avons faites à propos de la convention s'appliquent également à la recommandation.

Nous ne voudrions pas en terminer avec ce chapitre sans signaler qu'en fait la situation n'a rien d'inquiétant et n'appelle pas une intervention des pouvoirs publics. Rappelons d'abord que les changements de personnel sont très fréquents dans la flotte suisse par la volonté même des marins. Sur les quelque 5000 gens de mer suisses occupés durant les années 1957 à 1976, seulement un dixième environ ont travaillé en mer pendant plusieurs années. La plupart de nos compatriotes abandonnent le métier après quelques voyages; beaucoup (surnommés «touristes») ne s'intéressent à la navigation que pour une brève période. Quant aux étrangers, ils reprennent souvent un emploi dans la flotte de leur propre pays.

Le nombre des personnes qui se trouvent régulièrement à disposition pour une occupation en mer et en tirent la majeure partie de leur revenu peut être estimé à environ 400, alors que les besoins en personnel des navires sous pavillon suisse s'élèvent à quelque 750 personnes. Les marins suisses n'ont donc guère de soucis à se faire quant aux possibilités de trouver un emploi. Cette remarque vaut tout particulièrement pour les gens de mer qualifiés, car il est évident que les armateurs tendent à réembaucher par priorité les marins qui leur ont donné satisfaction au cours de voyages antérieurs.

Ainsi, même si les marins suisses ne jouissent pas d'une garantie légale de continuité de l'emploi, leurs perspectives d'occupation n'en sont pas moins satisfaisantes.

23 Convention (n° 146) concernant les congés payés annuels des gens de mer (Annexe 3)

231 Objectifs et contenu de la convention

1. L'OIT a établi une première convention (n° 54) concernant les congés annuels payés des marins en 1936. Cet instrument a été révisé en 1946 (par la convention n° 72) puis en 1949 (convention n° 91).

Pour donner suite à une résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 55^e session (maritime) en 1970, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire la question de la révision de la convention n° 91 à l'ordre du jour de la 62^e session. Le libellé de la question précisait que la Conférence devait procéder à cette révision à la lumière de la convention (n° 132) concernant les congés annuels payés (révisée), 1970. Cet instrument, commenté dans notre rapport sur la 54^e session de la Conférence (FF 1971 II 1541), s'applique à tous les travailleurs salariés à l'exclusion des gens de mer, ce qui explique le souci de l'OIT de réviser également les dispositions spéciales concernant les marins.

Nous rappelons ici que notre pays n'a accepté aucune des trois conventions relatives aux congés payés des gens de mer. Les raisons qui, à l'époque, s'opposaient à une ratification sont exposées dans notre rapport sur la 41^e session de la Conférence internationale du Travail (FF 1959 II 1101).

2. La nouvelle convention révisée comprend 22 articles, y compris les dispositions finales.

L'article 1^{er} prévoit que la convention doit être appliquée par voie de législation nationale dans la mesure où elle n'est pas mise en œuvre par d'autres moyens appropriés tels que conventions collectives, sentences arbitrales, etc.

L'article 2 définit le champ d'application de la convention. Il exclut les navires de guerre et de pêche de ce champ d'application. De plus, il précise que l'expression «gens de mer» désigne les personnes employées à bord d'un navire de mer «dans une fonction quelconque». Cela signifie en particulier que les capitaines sont également couverts par la convention.

Selon l'article 3, les gens de mer doivent avoir droit à un congé annuel payé de 30 jours civils au minimum pour une année de service. Si la durée des services, au cours d'une année, ne couvre pas toute l'année, la durée du congé est réduite en proportion (art. 4).

Aux termes de l'article 5, doivent être comptés dans la durée des services – dans des conditions à déterminer par l'autorité nationale compétente – le service effectué en dehors du contrat d'engagement maritime (par. 2), ainsi que les absences dues à la fréquentation d'un cours de formation professionnelle maritime, à une maladie, à un accident ou à la maternité (par. 3).

Selon l'article 6, les jours fériés officiels (let. a), les périodes d'incapacité de travail résultant de maladie, d'accident ou de maternité (let. b), les autorisations

temporaires d'absence à terre (let. *c*) et les congés compensatoires de toute nature (let. *d*) ne peuvent être comptés dans le congé annuel minimum.

L'article 7 traite de la rémunération des congés. Pendant toute la durée du congé annuel, les marins ont droit à leur rémunération normale (par. 1). Celle-ci doit leur être versée par avance, sauf si la législation nationale ou le contrat d'engagement en dispose autrement (par. 2). Les gens de mer qui quittent le service de l'employeur avant d'avoir pris leur congé ont droit à la rémunération pour chaque jour de congé dû (par. 3).

L'article 8 prévoit que le congé annuel payé doit en principe – et sauf accord contraire avec l'employeur – consister en une période ininterrompue (par. 2). L'autorité nationale compétente peut toutefois autoriser le fractionnement du congé ou son cumul avec un congé ultérieur (par. 1).

En vertu de l'article 9, l'autorité nationale compétente peut, dans des cas exceptionnels, prendre des mesures pour permettre de remplacer le congé par une indemnité en espèces au moins égale à la rémunération prescrite.

L'article 10 détermine la manière dont doivent être fixés l'époque et le lieu du congé. Il énonce en outre les droits reconnus aux gens de mer (transport gratuit, entretien, etc.) s'ils doivent prendre leur congé ailleurs qu'au lieu d'engagement ou de recrutement.

Selon l'article 11, tout accord portant sur l'abandon du droit au congé minimum ou – sauf dans les cas visés à l'article 9 – sur la renonciation à ce congé doit être considéré comme nul.

L'article 12 prévoit que les marins en congé ne peuvent être rappelés que dans des cas d'extrême urgence.

L'article 13 exige que des mesures effectives soient prises, par voie d'inspection ou de toute autre manière adéquate, pour assurer le respect des dispositions relatives aux congés payés.

Enfin, l'article 14 précise que la nouvelle convention révisé celle de 1949.

Les articles 15 à 22 contiennent les dispositions finales usuelles.

232 Attitude de la Suisse

1. En Suisse, le congé annuel des marins (vacances payées) est réglé par les articles 38 à 40 de l'ordonnance d'exécution de la loi fédérale sur la navigation maritime, du 20 novembre 1956 (OM). Notons d'emblée que ces dispositions ne s'appliquent pas aux capitaines, alors qu'ils sont couverts par la convention.

D'autre part, le contrat collectif de travail conclu entre l'AAS et la FCTA couvre également le droit aux vacances (art. 7 à 9). Ce contrat a été renouvelé pour la dernière fois le 25 novembre 1975. Selon son article 1^{er}, il s'applique à tous les équipages engagés par les compagnies d'armement affiliées à l'association contractante, mais il ne vise que la navigation au long cours et ne couvre pas non plus les capitaines (ni les chefs mécaniciens).

2. Nous allons maintenant examiner la convention en la confrontant avec notre législation et avec le contrat collectif en vigueur.

Selon l'article 1^{er}, les dispositions de la convention doivent être appliquées par voie de législation nationale en tant qu'elles ne sont pas mises en application par voie de contrats collectifs ou par d'autres moyens adéquats. Nous pouvons nous dispenser de discuter ici les questions de principe que pose cet article vu que ni notre législation ni le contrat collectif ne satisfont aux exigences de la convention. Nous avons déjà indiqué une première divergence, qui touche le champ d'application quant aux personnes: l'ordonnance maritime ne s'applique pas aux capitaines, le contrat collectif ne concerne ni les capitaines ni les chefs mécaniciens. Au surplus, ainsi que nous le verrons plus bas, ni l'ordonnance maritime ni le contrat collectif – même s'il va plus loin que l'ordonnance – ne satisfont entièrement aux exigences de la convention, notamment pour ce qui touche la durée des congés.

L'article 2 de la convention n'appelle pas de remarques particulières.

La disposition-clé de la convention se trouve à l'article 3, paragraphe 3, qui fixe la durée du congé payé à un minimum de 30 jours civils pour une année de service, et cela pour tous les gens de mer y compris les capitaines et sans égard à leur nationalité. Selon l'article 38, 1^{er} alinéa, OM, la durée minimum des vacances payées n'est que de 18 jours ouvrables pour les officiers (à l'exclusion des capitaines) et de 12 jours ouvrables pour les autres membres de l'équipage. Notre législation ne satisfait donc pas aux exigences de la disposition essentielle de la convention. Le contrat collectif va plus loin que l'ordonnance. En effet, l'article 7 assure des vacances payées de 28 jours de calendrier par an aux officiers (à l'exclusion des capitaines et chefs mécaniciens, lesquels ne sont pas soumis au contrat) et de 21 jours aux autres membres de l'équipage. Le droit aux vacances est augmenté de 7 jours après 3 ans de service. Il ressort de ces clauses que les normes du contrat collectif sont légèrement inférieures aux exigences de la convention, même si elles sont nettement plus larges que les dispositions de l'ordonnance maritime.

Du moment que nous ne pouvons accepter la disposition capitale de l'article 3 de la convention, nous jugeons inutile de nous étendre aussi longuement sur les dispositions suivantes.

Selon l'article 38, 3^e alinéa, OM, le droit aux vacances n'existe pas lorsque, durant les six premiers mois suivant l'enrôlement, le contrat d'engagement est résilié par le marin ou dénoncé par l'armateur pour de justes motifs à l'encontre du marin. Le contrat collectif (art. 7, par. 1, let. d) réduit cette période de six à trois mois. L'article 4 de la convention ne permet cependant pas d'exclure le droit au congé dans de telles circonstances. Il y a donc également là une différence avec la situation existant dans notre pays.

Selon l'article 39, 1^{er} alinéa, OM, ni les dimanches et jours fériés légaux, ni les interruptions de travail causées par une maladie ou un accident ne peuvent être

imputés sur les vacances. Cette disposition est conforme à l'article 6 de la convention mais – contrairement à ce que prévoit la convention – ne s'applique pas aux capitaines.

Sous la même réserve, nous estimons que l'article 40 OM est conforme aux exigences de l'article 7, 1^{er} et 3^e alinéas, de la convention pour ce qui touche le calcul de la rémunération à verser, soit pendant les vacances, soit en lieu et place des vacances si elles n'ont pas encore été prises au moment où s'achèvent les rapports de service.

L'article 39, 3^e alinéa, OM, couvre à la fois les articles 8 (congé continu) et 9 (remplacement du congé par une indemnité) de la convention.

L'article 39, 2^e et 4^e alinéas, OM, correspond en gros à l'article 10, paragraphes 1 et 2, de la convention. L'article 10, paragraphe 3, n'a pas d'équivalent dans notre législation, mais il existe des dispositions approchantes dans le contrat collectif (art. 7, par. 3, et art. 8).

Nous renonçons à discuter l'article 11 de la convention (nullité de la renonciation au congé minimum) car il n'a de sens qu'en liaison avec l'article 3, que nous ne pouvons de toute manière pas accepter.

L'article 12 n'a pas d'équivalent dans notre législation ni dans le contrat collectif.

L'article 13 exige que des mesures effectives soient prises afin de contrôler l'application des dispositions relatives aux congés payés. On vise évidemment ici la mise en œuvre de la convention sur le plan national. Cette disposition n'a dès lors de sens que pour les Etats qui ratifient la convention. Nous avons déjà indiqué que nous ne saurions le faire. Nous n'en tenons pas moins à préciser que nous disposons des moyens nécessaires pour assurer l'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles qui régissent, chez nous, les congés payés des marins. Le système d'enrôlement et de désenrôlement établi par l'article 65 de la loi fédérale du 23 septembre 1953 sur la navigation maritime sous pavillon suisse (LM) prévoit l'intervention d'un consulat suisse. Ce dernier peut vérifier le contenu des contrats d'engagement. Il est habilité à recevoir les plaintes des marins en cas d'inobservation des clauses contractuelles par l'employeur et il doit faire office de conciliateur s'il en est requis par une des parties (art. 81 LM). Le marin peut également porter plainte auprès de la FCTA. Ajoutons enfin que l'article 14 LM crée un for à Bâle pour les actions civiles pour lesquelles il n'existe pas d'autre for en Suisse.

233 Conclusions

Ainsi que nous l'avons exposé, le champ d'application quant aux personnes de la législation suisse et du contrat collectif est plus étroit que celui de la convention. D'autre part, nous ne remplissons pas certaines conditions de fond de la convention, notamment pour ce qui touche la disposition essentielle de

l'article 3 (durée des congés). Nous ne saurions dès lors soumettre cet instrument à votre approbation. Nous tenons néanmoins à rappeler ici que les congés prévus par le contrat collectif appliqué sur les navires suisses sont nettement supérieurs aux normes fixées par notre ordonnance maritime et fort proches, après les trois premières années de service, des exigences de la convention.

24 Convention (n° 147) concernant les normes minima à observer sur les navires marchands et recommandation (n° 155) concernant l'amélioration des normes sur les navires marchands (Annexe 4)

241 Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation

1. La convention a pour but d'empêcher, au moyen de contrôles plus fréquents, que des navires sur lesquels les conditions de travail et de vie des marins laissent à désirer ne prennent la mer. Elle vise avant tout les navires des pays qui accor-dent leur pavillon à des bateaux d'armateurs étrangers et qui, le plus souvent, n'exercent aucun contrôle direct sur leur flotte (pavillons de complaisance). Néanmoins, elle couvre également les navires des autres Etats, à bord desquels prévalent des conditions inférieures aux normes.

La recommandation va dans le même sens que la convention mais elle tend à élargir la liste des normes minimales.

2. La convention contient 12 articles et une importante annexe.

Selon l'article 1, la convention s'applique à tout navire de mer exploité à des fins commerciales (remorques comprises), à l'exclusion des navires dont la voile est le principal moyen de propulsion, des navires de pêche et des navires de faible tonnage.

L'article 2 renferme les principales dispositions de fond. Selon la lettre *a*), tout Etat qui ratifie la convention s'engage à édicter une législation sur la sécurité à bord des navires, la sécurité sociale et les conditions de travail et de vie en mer. Dans l'ensemble, les dispositions de cette législation devront équivaloir aux conventions ou articles de conventions mentionnés dans l'annexe. Les lettres *b* et *c* visent à assurer un contrôle efficace, par l'Etat du pavillon, de la mise en œuvre des normes prévues à la lettre *a*. La lettre *d* concerne l'instauration de procédures de plainte tandis que la lettre *e* tend à garantir que les armateurs n'engageront que des marins convenablement qualifiés. Les lettres *f* et *g* exigent des inspections à bord et, en cas d'accidents maritimes graves, une enquête officielle.

L'article 3 demande à tout Etat qui a ratifié la convention de mettre ses ressortissants en garde contre les risques d'un engagement sur un navire immatriculé dans un pays qui n'est pas partie à la convention, sauf s'il a pu se convaincre que ce pays applique des normes équivalentes à celles de la convention.

L'article 4 contient des dispositions aux conséquences importantes. Selon le paragraphe 1, si un Etat qui a ratifié la convention reçoit une plainte au sujet d'un navire qui fait escale dans un de ses ports ou acquiert la preuve que ce navire n'est pas conforme aux normes de la convention, il peut adresser un rapport au gouvernement du pays du pavillon et «prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité ou la santé». Le Membre qui prend de telles mesures doit le faire en présence du plus proche représentant maritime de l'Etat du pavillon ou, si la chose n'est pas possible, en informer immédiatement ce représentant; il ne peut retenir ou retarder indûment le navire. (par. 2). Est considérée comme plainte, pour l'application du paragraphe 1, toute information soumise par un membre de l'équipage, par une association ou par toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire (par. 3).

L'article 5 prévoit en gros que la convention est ouverte à la ratification des Membres qui sont parties à certaines conventions de l'Organisation intergouvernementale de la navigation maritime (OMCI) énoncées au paragraphe 1.

L'article 6, paragraphe 2, précise que l'entrée en vigueur de la convention est subordonnée à sa ratification par 10 Membres au moins totalisant un tonnage brut de 25 pour cent de la flotte marchande mondiale.

Les articles 7 à 12 renferment les autres dispositions finales.

3. La recommandation ne comprend que quatre paragraphes et une annexe.

Le paragraphe 1 reprend la définition figurant à l'article 1 de la convention.

Le paragraphe 2 recommande la mise en œuvre de l'article 2, lettre a, de la convention.

Selon le paragraphe 3, des mesures devraient être prises, au besoin par étapes, en vue d'appliquer des dispositions au moins équivalentes à celles des instruments mentionnés dans l'annexe à la recommandation. Précisons que ces instruments sont entièrement différents de ceux qui figurent dans l'annexe à la convention. C'est dire que la recommandation vise à étendre la liste des normes minima.

Le paragraphe 4 demande de tenir compte, pour l'application de la convention et de la recommandation, de toute révision que pourraient subir les dispositions énumérées dans les annexes respectives des deux instruments.

242 Attitude de la Suisse

1. L'article 1^{er} de la convention (définition du champ d'application) ne pose pas de problèmes.

La principale disposition de la convention se trouve à l'article 2, lettre a, qui doit s'entendre en relation avec l'annexe figurant à la fin de l'instrument. Il est vrai que cette lettre n'est pas facile à interpréter. En effet, elle exige que la

législation nationale renferme des dispositions qui «équivalent dans l'ensemble» aux conventions énoncées dans l'annexe. Or, cette notion d'équivalence est extrêmement vague et aucune autre disposition de la convention ne permet d'en préciser la portée.

Si nous examinons la situation de la Suisse par rapport aux conventions et articles de conventions mentionnés dans l'annexe, nous constatons d'abord que nous avons ratifié trois de ces instruments. Il s'agit des conventions (n° 58) sur l'âge minimum (travail maritime), (n° 23) sur le rapatriement des marins et (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Quant aux huit autres instruments (dix si l'on tient compte de deux conventions énoncées à titre d'alternative dans la convention n° 55), nous devons nous borner à quelques brèves remarques, car une analyse détaillée nous mènerait trop loin.

La convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer a servi de base aux articles 84 à 86 LM et aux articles 41 à 44 OM; les prestations prévues par ces dispositions ne correspondent cependant pas entièrement aux normes de la convention. Il existe également des différences entre nos prescriptions fédérales sur l'examen médical des gens de mer (art. 17 à 19 OM) et les dispositions de la convention n° 73 en la matière; on peut néanmoins admettre qu'il y a équivalence entre ces normes. En ce qui concerne la convention (n° 134) sur la prévention des accidents (art. 5 et 7), nous avons déjà pris certaines mesures pour en assurer l'application; toutefois, à défaut de chantiers de construction navale, nous devons à certains égards nous en remettre essentiellement à l'action des pays voisins. Cette remarque vaut également pour la mise en œuvre de la convention (n° 92) sur le logement des équipages. Quant à la convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers (art. 3 et 4), il en a été tenu compte à l'article 62 LM et à l'article 21 OM.

Les dispositions de la convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins ont été reprises presque intégralement dans la LM (art. 68 à 81). Enfin, le dernier instrument mentionné dans l'annexe ne concerne pas spécifiquement les marins. En effet, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective revêt une portée toute générale. Si notre législation satisfait à la plupart des exigences de cet instrument, nous ne pouvons en accepter l'article 1, paragraphe 2. Selon cette disposition, la protection assurée aux travailleurs doit notamment empêcher que l'employeur ne puisse, soit refuser d'engager un travailleur, soit le congédier, en raison de son affiliation à un syndicat ou d'activités syndicales. Cette double injonction est incompatible avec notre droit qui ne contient ni disposition générale sur la résiliation abusive du contrat de travail, ni dispositions spéciales visant le cas de la résiliation pour appartenance à un syndicat ou pour activités syndicales.

Ce bref tour d'horizon permet de constater que, si nous avons déjà accepté ou pouvons accepter dans une large mesure les conventions ou articles de conventions mentionnés dans l'annexe au nouvel instrument, il n'en subsiste pas moins quelques divergences. Peut-être pourrions-nous, pour certaines de ces diver-

gences, nous réclamer de la notion d'«équivalence». Mais nous ne saurions l'invoquer, par exemple, dans le cas de la convention n° 98. C'est pourquoi il nous est impossible de souscrire à l'article 2, lettre *a*, considéré ici.

Sans entrer dans les détails, on peut en revanche affirmer que la législation suisse satisfait aux exigences de la lettre *b* de l'article 2. Il en résulte que la lettre *c* est sans objet pour notre pays.

En ce qui concerne la lettre *d*, rappelons que le recrutement de marins a lieu en présence d'un consul suisse qui veille à l'observation des dispositions légales pertinentes et reçoit les plaintes éventuelles des gens de mer.

L'Office suisse de la navigation maritime a édicté des normes minima pour le service à bord des navires suisses; d'autre part, les officiers sont assujettis aux dispositions des articles 62 et 63 LM. Ces dispositions sont conformes à la lettre *e*.

Comme l'exige la lettre *f*, ledit office s'assure de l'observation des conventions ratifiées par notre pays par l'entremise des consulats.

Mentionnons enfin, à propos de la lettre *g*, que tous les accidents graves touchant des navires suisses sont dénoncés par l'Office de la navigation maritime au Ministère public de Bâle-Ville, qui ordonne une enquête.

Dans l'ensemble, on peut dire que notre législation répond aux exigences de l'article 2 de la convention, abstraction faite de la lettre *a*). Mais nous rappelons que cette dernière disposition revêt une importance capitale.

Eu égard à l'article 3 de la convention, nous relèverons que nous n'avons pas les moyens d'agir sur les marins suisses qui s'engagent à bord de navires étrangers dans des ports étrangers. Rappelons toutefois ici qu'il existe assez d'emplois pour nos nationaux sur les navires suisses puisque la part des marins suisses dans l'effectif global de notre flotte atteint à peine 45 pour cent.

L'article 4 de la convention permet notamment à tout Etat qui a ratifié la convention de prendre les mesures nécessaires sur les navires qui font escale dans un de ses ports «pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité ou la santé». Il peut intervenir de la sorte même si le navire en cause navigue sous le pavillon d'un pays qui n'a pas ratifié la convention. Cette disposition a rencontré, au sein de la Conférence, l'opposition de plusieurs gouvernements – dont ceux des pays de l'Europe de l'Est – qui lui reprochent de violer à la fois la souveraineté nationale et la constitution de l'OIT. Après son adoption, certains de ces pays ont déclaré formellement qu'ils refuseraient de s'y soumettre.

En ce qui nous concerne, nous nous bornerons à relever que cette disposition ne pose aucun problème pour la Suisse sous l'angle d'une ratification éventuelle. En effet, nous ne possédons pas de ports et nous ne pouvons donc pas nous trouver en position de devoir intervenir sur des navires étrangers. Quant aux mesures qui pourraient être prises à l'égard de navires suisses dans des ports étrangers, nous avons indiqué que de telles mesures ne dépendent pas d'une

ratification; elles peuvent être appliquées même lorsque l'Etat du pavillon n'a pas ratifié la convention. Nous nous plaignons simplement à espérer que les autorités étrangères n'auront pas de motif d'intervenir sur un navire battant pavillon suisse et que, en tout état de cause, elles se conformeront strictement à la disposition du paragraphe 2 selon laquelle l'Etat qui prend des mesures sur un navire étranger «ne devra pas retenir ou retarder indûment» ce navire.

Notre pays satisfait aux exigences de l'article 5 vu que nous avons d'ores et déjà adhéré aux conventions suivantes de l'OMCI: convention pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, 1960; convention sur les lignes de charge, 1966; convention sur les règles internationales pour prévenir les abordages en mer, 1972.

Les articles finals n'appellent pas de commentaires particuliers.

2. Quant à la recommandation, nous avons expliqué qu'elle élargit, dans son annexe, la liste des conventions que les réglementations nationales devraient mettre en application, sinon à la lettre, tout au moins au moyen de dispositions «équivalentes». Sans entrer dans le détail de ces conventions, nous devons relever que nous n'en avons ratifié aucune. Pour certaines, notre législation est proche des exigences prévues et une ratification n'est pas à exclure pour l'avenir. Pour d'autres, nous sommes loin de remplir les conditions requises. D'autres, enfin, exigent des mesures qu'il ne saurait être question de mettre sur pied pour une flotte aussi réduite que la nôtre.

243 Conclusions

Comme nous l'avons expliqué plus haut, nous ne saurions, dans l'état actuel de notre législation, souscrire à l'article 2, 2^e alinéa, qui représente la disposition-clé de la convention. Nous renonçons donc, pour le moment, à proposer cet instrument à votre approbation. Cela ne signifie d'ailleurs nullement que nous nous désintéressons des problèmes posés par les nouveaux instruments de l'OIT. Au contraire, nous nous efforcerons de marcher de pair avec les nations maritimes dans la mesure où notre situation particulière – il faut penser ici non seulement aux dimensions modestes de notre flotte, mais surtout au fait que nous ne possédons pas de ports de mer – et nos moyens nous le permettront.

25 Recommandation (n° 153) concernant la protection des jeunes marins (Annexe 5)

251 Objectifs et contenu de la recommandation

1. L'OIT avait déjà adopté préalablement divers instruments concernant les jeunes marins. Il s'agit plus précisément de la convention (n° 7) sur l'âge d'admission au travail maritime, 1920, révisée par la convention n° 58 en 1936, de la convention (n° 15) sur l'âge d'admission des jeunes gens au travail en qualité de

soutiers ou chauffeurs, 1921, et de la convention (n° 16) concernant l'examen médical des enfants et des jeunes gens employés à bord des bateaux, 1921. A cela s'ajoute la recommandation (n° 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970. Notons que la Suisse a ratifié les conventions nos 15, 16 et 58, donc l'ensemble des instruments en la matière si l'on tient compte de ce que la convention n° 58 révisé et dépasse la convention n° 7.

2. La nouvelle recommandation revêt une portée plus générale que les instruments susmentionnés et couvre la plupart des aspects de la protection des jeunes marins. Elle comprend sept titres divisés en 20 paragraphes.

Selon le *paragraphe 1* (titre I), la recommandation peut être appliquée par voie de la législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière appropriée.

Le *paragraphe 2* (titre II) définit le champ d'application de la recommandation. Il en ressort en particulier que l'expression «jeunes marins» comprend tous les jeunes gens de moins de 18 ans, mais que l'instrument ne vise pas les jeunes en cours de formation.

Le *paragraphe 3* (titre III) définit les objectifs de la recommandation. Il précise que des mesures devraient être prises pour assurer la protection effective des jeunes marins, ainsi que leur orientation et leur formation professionnelles.

Les *paragraphes 4 et 5* (titre IV) fixent la durée du travail et les périodes de repos. Hors de certaines circonstances déterminées, l'horaire de travail des jeunes marins ne devrait pas dépasser 8 heures par jour ni 40 heures par semaine. Ils ne pourront pas être occupés au travail de nuit. Après chaque période de travail de 2 heures, une pause de 15 minutes devrait leur être accordée.

Le *paragraphe 6* (titre V) détermine les conditions de rapatriement.

Les *paragraphes 7 à 11* (titre VI) concernent la sécurité dans le travail et l'éducation en matière d'hygiène. Ils préconisent l'adoption de règlements et de mesures pratiques tendant à protéger la santé des jeunes marins et à réduire les risques professionnels auxquels ils sont exposés. A cet effet, ils dressent notamment une liste de travaux lourds ou dangereux auxquels les jeunes ne devraient pas être occupés sans précautions particulières.

Les *paragraphes 12 à 20* (titres VII) traitent de l'instruction ainsi que de l'orientation et de la formation professionnelles. Les jeunes marins devraient être informés des possibilités de formation et d'emploi dans l'industrie des transports maritimes. Ils devraient bénéficier d'une instruction et d'une formation préalables à terre et obtenir l'occasion de les poursuivre à bord des navires. Signalons encore deux dispositions qui visent à élargir leur éventail de connaissances et leur mobilité professionnelle. D'une part, le *paragraphe 15*, sous-*paragraphe 3*, prévoit que les normes de formation aux carrières maritimes devraient être coordonnées avec celles qui régissent les professions à terre. D'autre part, le *paragraphe 19*, lettre *b*, vise à assurer aux jeunes marins la possibilité de poursuivre des études à bord dans d'autres domaines que la branche maritime.

252 Attitude de la Suisse

Les jeunes de moins de 18 ans occupés sous pavillon suisse sont très peu nombreux et sont en général employés au service du mess. Aucun marin d'un âge inférieur à 18 ans n'est affecté au service des machines.

Notre législation fédérale ne contient que peu de dispositions spéciales concernant les jeunes marins. Dans le cadre des objets touchés par la nouvelle recommandation, on peut mentionner l'article 18 OM sur l'examen médical des jeunes gens (qui nous a permis de ratifier la convention n° 16) et l'article 28 OM qui interdit d'affecter des personnes de moins de 16 ans au travail de nuit. A ce dernier sujet, rappelons que la recommandation, elle, s'applique aux marins de moins de 18 ans; en revanche, elle prévoit des exceptions, alors que l'ordonnance maritime prescrit une interdiction absolue du travail de nuit.

Pour compléter le tableau des dispositions fédérales relatives à la protection des jeunes marins, rappelons – même si cela nous entraîne hors du cadre des matières traitées dans la recommandation – que notre législation contient des prescriptions sur l'âge minimum d'admission au travail maritime grâce auxquelles nous avons pu ratifier les conventions n°s 15 et 58.

Mentionnons pour terminer que le contrat collectif conclu entre l'AAS et la FCTA ne contient aucune clause particulière touchant les jeunes marins.

253 Conclusions

Vu le nombre extrêmement faible des jeunes marins qu'elle toucherait chez nous, la recommandation ne nous concerne que de manière très marginale. Nous n'en avons pas moins pris, et continuerons de prendre, en faveur de ces jeunes toutes les mesures appropriées à nos besoins et à nos possibilités.

**Convention (n° 144)
concernant les consultations tripartites
destinées à promouvoir
la mise en œuvre des normes internationales du travail**

Annexe 1

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 2 juin 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: «Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail», et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail;

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

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Article 1

Dans la présente convention, les termes «organisations représentatives» signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant des activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur :

- a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;

- d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
 - e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.
2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6

Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

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.

Suivent les signatures

Recommandation (n° 152)

concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail et les mesures nationales en rapport avec les activités de l'Organisation internationale du Travail

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 2 juin 1976, en sa soixante et unième session;

Rappelant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes – en particulier la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960 – qui affirment le droit des employeurs et des travailleurs d'établir des organisations libres et indépendantes et demandent que des mesures soient prises pour promouvoir des consultations efficaces au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les dispositions de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui prévoient la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les mesures à prendre pour leur donner effet;

Après avoir examiné la quatrième question à l'ordre du jour de la session, qui est intitulée: «Création de mécanismes tripartites chargés de promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail», et après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail ainsi que les mesures nationales en rapport avec les activités de l'Organisation internationale du Travail;

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

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976:

1. Dans la présente recommandation, les termes «organisations représentatives» signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

2. (1) Tout Membre devrait mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux paragraphes 5 à 7 ci-dessous.
- (2) La nature et la forme des procédures prévues au sous-paragraph 1 du présent paragraphe devraient être déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, si de telles procédures n'ont pas encore été établies.
- (3) Par exemple, des consultations pourraient avoir lieu:
 - a) au moyen d'une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail;
 - b) au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
 - c) au moyen d'un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées;
 - d) par voie de communications écrites, lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives.
3. (1) Aux fins des procédures visées par la présente recommandation, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être choisis librement par leurs organisations représentatives.
- (2) Les employeurs et les travailleurs devraient être représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.
- (3) Des mesures devraient être prises, en coopération avec les organisations intéressées d'employeurs et de travailleurs, afin de prévoir une formation appropriée pour permettre aux personnes participant à ces procédures de remplir leurs fonctions de manière efficace.
4. L'autorité compétente devrait assumer la responsabilité du support administratif et du financement des procédures visées par la présente recommandation, y compris, au besoin, le financement de programmes de formation.
5. Les procédures visées par la présente recommandation devraient avoir pour objet des consultations:
 - a) sur les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
 - b) sur les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;

- c) compte tenu de la pratique nationale, sur la préparation et la mise en œuvre des mesures législatives ou autres tendant à donner effet aux conventions et recommandations internationales du travail et, en particulier, aux conventions ratifiées (y compris la mise en œuvre de dispositions concernant la consultation ou la collaboration des représentants des employeurs et des travailleurs);
 - d) sur le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
 - e) sur les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
 - f) sur les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.
6. L'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives devrait décider dans quelle mesure ces procédures devraient être utilisées pour d'autres questions d'intérêt commun telles que:
- a) la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités de coopération technique auxquelles l'Organisation internationale du Travail participe;
 - b) les mesures à prendre à l'égard de résolutions et autres conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, les conférences régionales, les commissions d'industrie ou autres réunions convoquées par l'Organisation internationale du Travail;
 - c) les mesures à prendre pour mieux faire connaître les activités de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'élément pouvant être utilisé dans les politiques et programmes économiques et sociaux.
7. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées aux paragraphes précédents, des consultations devraient avoir lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.
8. Des mesures appropriées aux conditions et à la pratique nationales devraient être prises pour assurer la coordination entre les procédures visées par la présente recommandation et les activités d'organismes nationaux traitant de questions analogues.
9. Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, l'autorité compétente devrait produire un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente recommandation.

Suivent les signatures

**Convention (n° 145)
concernant la continuité de l'emploi
des gens de mer**

Annexe 2

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Ayant noté les termes de la partie IV (Régularité de l'emploi et du revenu) de la recommandation sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la continuité de l'emploi des gens de mer, 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-huitième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de gens de mer et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.
2. Aux fins de la présente convention, l'expression «gens de mer» désigne des personnes définies comme telles par la législation ou la pratique nationales ou par des conventions collectives et qui sont habituellement employées comme membres de l'équipage à bord d'un navire de mer autre que:
 - a) un navire de guerre;
 - b) un navire affecté à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires.
3. La législation nationale déterminera quand un navire sera réputé navire de mer aux fins de la présente convention.
4. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées lors de l'élaboration et de la révision des définitions établies en vertu des paragraphes 2 et 3 ci-dessus ou y être associées de toute autre manière.

Article 2

1. Dans chaque Etat Membre où il existe une activité maritime, il incombe à la politique nationale d'encourager tous les milieux intéressés à assurer aux gens de mer qualifiés, dans la mesure du possible, un emploi continu ou régulier et, ce faisant, de fournir aux armateurs une main-d'œuvre stable et compétente.
2. Tous les efforts doivent être faits pour assurer aux gens de mer, soit un minimum de périodes d'emploi, soit un minimum de revenu ou une allocation en numéraire dont l'ampleur et la nature dépendront de la situation économique et sociale du pays dont il s'agit.

Article 3

Parmi les mesures permettant d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 2 de la présente convention pourraient figurer:

- a) soit des contrats ou des accords prévoyant l'emploi continu ou régulier au service d'une entreprise de navigation ou d'une association d'armateurs;
- b) soit des dispositions visant à assurer la régularisation de l'emploi grâce à l'établissement et à la tenue de registres par catégorie de gens de mer qualifiés.

Article 4

1. Lorsque la continuité de l'emploi des gens de mer ne repose que sur l'établissement et la tenue de registres ou de listes, ces registres et ces listes doivent comprendre toutes les catégories professionnelles de gens de mer selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.
2. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste auront priorité d'engagement pour la navigation.
3. Les gens de mer inscrits sur un tel registre ou une telle liste devront se tenir prêts à travailler selon des modalités que la législation ou la pratique nationales ou les conventions collectives détermineront.

Article 5

1. Dans la mesure où la législation nationale le permet, l'effectif des registres et des listes des gens de mer est révisé périodiquement afin de le fixer à un niveau correspondant aux besoins de l'activité maritime.
2. Lorsqu'une réduction de l'effectif d'un tel registre ou d'une telle liste devient nécessaire, toutes mesures utiles sont prises en vue d'en prévenir ou d'en atténuer les effets préjudiciables aux gens de mer, compte tenu de la situation économique et sociale du pays dont il s'agit.

Article 6

Chaque Etat Membre fera en sorte que les règles appropriées concernant la sécurité, l'hygiène, le bien-être et la formation professionnelle des travailleurs soient appliquées aux gens de mer.

Article 7

Dans la mesure où elles ne sont pas mises en application par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale.

Article 8

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

Article 9

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 10

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 11

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 12

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 13

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 14

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 10 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 15

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

Suivent les signatures

Recommandation (n° 154) concernant la continuité de l'emploi des gens de mer

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Ayant noté les termes de la recommandation sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la continuité de l'emploi des gens de mer, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la continuité de l'emploi des gens de mer, 1976,

adopte, ce vingt-huitième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976:

1. (1) Sous réserve des dispositions du paragraphe 11, la présente recommandation s'applique aux personnes qui sont disponibles de manière régulière pour un travail de gens de mer et qui tirent leur revenu annuel principal de ce travail.
- (2) Aux fins de la présente recommandation, l'expression «gens de mer» désigne des personnes définies comme telles par la législation ou la pratique nationales ou par des conventions collectives et qui sont habituellement employées comme membres de l'équipage à bord d'un navire de mer autre que:
 - a) un navire de guerre;
 - b) un navire affecté à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires.
- (3) La législation nationale devrait déterminer quand un navire doit être réputé navire de mer aux fins de la présente recommandation.
- (4) Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient être consultées lors de l'élaboration et de la révision des définitions établies en vertu des sous-paragraphes (2) et (3) ci-dessus ou y être associées de toute autre manière.

2. Dans la mesure du possible, un emploi continu ou régulier devrait être assuré à tous les gens de mer qualifiés.

3. (1) Sauf les cas d'emploi continu ou régulier par un même armateur, il faudrait convenir de systèmes d'allocation de la main-d'œuvre qui réduisent au minimum la nécessité de se présenter aux appels d'embauche et d'affectation ainsi que le temps passé à cet effet.

(2) Dans la mesure du possible, ces systèmes devraient préserver le droit du marin de choisir le navire à bord duquel il entend être employé et le droit de l'armateur de choisir le marin qu'il entend engager.

4. Sous réserve des conditions que la législation nationale ou les conventions collectives prévoiraient, le transfert des gens de mer employés régulièrement par un employeur à un travail temporaire pour le compte d'un autre employeur devrait être autorisé, lorsque cela est nécessaire.

5. (1) Lorsque l'emploi continu ou régulier des gens de mer n'est pas possible, il devrait leur être fourni des garanties d'emploi ou des garanties de revenu – ou les deux – dont l'ampleur et la nature dépendraient de la situation économique et sociale du pays dont il s'agit.

(2) Les garanties pourraient revêtir notamment la forme suivante:

- a) emploi pour un nombre convenu de mois ou de semaines par an, ou garantie d'un revenu correspondant;
- b) allocation-chômage, s'il n'y a pas de travail.

6. (1) Lorsque les mesures pour assurer un emploi régulier aux gens de mer prévoient l'établissement et la tenue à jour des registres ou listes des gens de mer qualifiés, il faudrait établir des critères pour déterminer les gens de mer devant être inclus dans de tels registres ou listes.

(2) Les critères pourraient être notamment:

- a) la résidence dans le pays intéressé;
- b) l'âge et l'état de santé;
- c) la compétence et les qualifications;
- d) le service antérieur à la mer.

7. Dans la révision périodique de ces registres ou listes, les parties intéressées devraient tenir compte de tous les facteurs pertinents, y compris de facteurs à long terme tels que la modernisation de l'industrie maritime et l'évolution des courants commerciaux.

8. Si une réduction de l'ensemble de l'effectif de l'un de ces registres ou de l'une de ces listes devient inévitable, le nécessaire devrait être fait pour aider les gens de mer à trouver un emploi dans d'autres industries en leur assurant des moyens de recyclage – tels qu'ils figurent à la partie III de la recommandation sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970 – et le concours des services publics de l'emploi.

9. (1) Dans la mesure du possible, toute réduction de l'effectif d'un tel registre ou liste devenue nécessaire devrait s'effectuer de façon progressive et sans licenciements. A cet égard, l'expérience acquise dans les techniques de la planification du personnel au niveau de l'entreprise et de l'industrie pourrait utilement être transposée dans l'activité maritime.

(2) Pour déterminer l'ampleur de la réduction, il faudrait tenir compte entre autres:

- a) de la diminution naturelle des effectifs;
- b) de la cessation du recrutement;
- c) de l'exclusion de ceux qui ne tirent pas leur revenu principal d'un travail maritime;
- d) de l'avancement de l'âge de la retraite ou de mesures destinées à faciliter le départ en retraite volontaire anticipé par l'octroi de pensions, de compléments aux pensions d'Etat ou d'indemnités forfaitaires.

10. Des licenciements ne devraient être envisagés qu'après qu'il aura été dûment tenu compte des possibilités prévues au sous-paragraphe (2) du paragraphe 9 et sous réserve des garanties d'emploi qui auraient pu être accordées. Ces licenciements devraient, dans la mesure du possible, se faire selon des critères convenus, être notifiés avec un préavis adéquat et être accompagnés de paiements tels que:

- a) des prestations d'assurance-chômage ou d'autres prestations de sécurité sociale;
- b) des allocations de cessation de service ou d'autres indemnités de licenciement;
- c) une combinaison de prestations diverses, selon ce qui serait prévue par voie de législation nationale ou de conventions collectives.

11. Dans la mesure du possible, et conformément à la législation et à la pratique nationales et aux conventions collectives, les dispositions appropriées de la présente recommandation devraient également s'appliquer aux personnes qui travaillent en tant que marins à titre saisonnier.

Suivent les signatures

**Convention (n° 146)
concernant les congés payés annuels
des gens de mer**

Annexe 3

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (n° 91) des congés payés des marins (révisée), 1949, à la lumière de la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, sans pour autant se limiter nécessairement à ce texte, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour;

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

adopte, ce vingt-neuvième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976:

Article 1

Pour autant qu'elles ne sont pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées en tant que gens de mer.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression «gens de mer» désigne les personnes employées dans une fonction quelconque à bord d'un navire de mer immatriculé dans le territoire d'un Etat qui aura ratifié la présente convention, autre:

- a) qu'un navire de guerre;
 - b) qu'un navire affecté à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires.
3. La législation nationale déterminera quels navires sont réputés navires de mer aux fins de la présente convention après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, s'il en existe.
 4. Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, étendre son champ d'application, avec les modifications rendues nécessaires par les conditions propres à l'industrie concernée, aux personnes exclues de la définition des gens de mer par le paragraphe 2, alinéa b), ou à certaines catégories de celles-ci.
 5. Tout Membre qui, conformément au paragraphe 4 du présent article, étend, au moment de la ratification, le champ d'application de la présente convention devra spécifier dans une déclaration jointe à ladite ratification les catégories visées par cette extension et, le cas échéant, les modifications rendues nécessaires.
 6. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut en outre notifier ultérieurement au Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration, qu'il étend le champ d'application de la convention à d'autres catégories que celles spécifiées au moment de la ratification.
 7. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, s'il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la présente convention des catégories limitées de personnes employées à bord de navires de mer.
 8. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 3 et 7 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite ou il est proposé de donner suite à la présente convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Les gens de mer auxquels la présente convention s'applique auront droit à un congé payé annuel d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier la durée du congé annuel dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trente jours civils pour une année de service.

4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Les gens de mer ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour avoir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus auront droit, pour ladite année, à un congé payé annuel d'une durée proportionnellement réduite.

2. Aux fins de la présente convention, le terme «année» signifie une année civile ou toute autre période de même durée.

Article 5

1. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays.

2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, le service effectué en dehors du contrat d'engagement maritime sera compté dans la période de service.

3. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour participer à un cours agréé de formation professionnelle maritime ou pour des motifs indépendants de la volonté des gens de mer intéressés, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à une maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

Ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention:

- a) les jours fériés officiels et coutumiers reconnus comme tels dans le pays du pavillon, qu'ils se situent ou non dans la période de congé payé annuel;
- b) les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies, d'accidents ou de maternité, dans les conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays;
- c) les autorisations temporaires d'absence à terre accordées aux gens de mer pendant le contrat d'engagement;
- d) les congés compensatoires de toute nature, dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.

Article 7

1. Les gens de mer prenant le congé visé par la présente convention doivent, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins leur rémunération normale (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci), calculée selon une méthode déterminée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés aux gens de mer intéressés avant leur congé, à moins qu'il n'en soit disposé autrement par la législation nationale ou par un accord liant l'employeur auxdits gens de mer.
3. Les gens de mer qui quittent le service de l'employeur ou sont licenciés avant d'avoir pris un congé qui leur est dû doivent recevoir, pour chaque jour de congé dû, la rémunération prévue au paragraphe 1 du présent article.

Article 8

1. Le fractionnement du congé payé annuel ou le cumul du congé acquis au cours d'une année avec un congé ultérieur pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Sous réserve du paragraphe 1 du présent article et à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et les gens de mer intéressés, le congé payé annuel prescrit par la présente convention doit consister en une période ininterrompue.

Article 9

Dans des cas exceptionnels, des dispositions peuvent être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays pour remplacer le congé annuel dû en vertu de la présente convention par une indemnité en espèces au moins équivalente à la rémunération prévue à l'article 7.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation et, dans la mesure du possible, avec l'accord individuel des gens de mer intéressés ou de leurs représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.
2. Les gens de mer ne pourront être tenus, sans leur consentement, de prendre le congé annuel qui leur est dû à un endroit autre que le lieu d'engagement ou le lieu de recrutement, suivant celui qui est le plus proche du domicile, sauf si une convention collective ou la législation nationale n'en dispose autrement.
3. Les gens de mer qui sont obligés de prendre leur congé annuel alors qu'ils se trouvent à un endroit autre que le lieu autorisé au paragraphe 2 du présent

article auront droit au transport gratuit jusqu'au lieu d'engagement ou au lieu de recrutement, suivant celui qui est le plus proche du domicile; leur entretien pendant ce voyage et les frais en rapport direct avec ce voyage seront à la charge de l'employeur, et le temps de voyage ne sera pas déduit du congé payé annuel dû aux gens de mer intéressés.

Article 11

Sera considéré comme nul et non avenu tout accord portant sur l'abandon du droit au congé payé annuel minimum prescrit par l'article 3, paragraphe 3, ou, sauf dans les cas exceptionnels visés à l'article 9 de la présente convention, sur la renonciation audit congé.

Article 12

Les gens de mer en congé annuel ne seront rappelés que dans les cas d'extrême urgence et après avoir reçu un préavis raisonnable.

Article 13

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, devront être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 14

La présente convention révisé la convention des congés payés des marins (révisée), 1949.

Article 15

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

Article 16

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 17

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 18

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 19

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 20

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 21

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 17 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 22

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

Suivent les signatures

**Convention (n° 147)
concernant les normes minima à observer
sur les navires marchands**

Annexe 4

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Rappelant les dispositions de la recommandation sur l'engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958, et de la recommandation sur les conditions de vie, de travail et de sécurité des gens de mer, 1958;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux navires où prévalent des conditions inférieures aux normes, en particulier ceux immatriculés sous des pavillons de complaisance, 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 internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la marine marchande (normes minima), 1976:

Article 1

1. Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent article, la présente convention s'applique à tout navire de mer, de propriété publique ou privée, affecté, pour des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales.
2. La législation nationale déterminera quand un navire sera réputé navire de mer aux fins de la présente convention.
3. La présente convention s'applique aux remorqueurs de mer.
4. La présente convention ne s'applique pas:
 - a) aux navires dont la voile est le principal moyen de propulsion, qu'ils soient ou non équipés d'une machine auxiliaire;
 - b) aux navires affectés à la pêche, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires;

- c) aux navires de faible tonnage ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation; la décision relative aux navires qui sont visés par la présente disposition sera prise par l'autorité compétente de chaque pays, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer.
5. Aucune disposition de la présente convention ne devra être considérée comme étendant le champ d'application des conventions énumérées dans l'annexe à la présente convention ou d'aucune des dispositions de celles-ci.

Article 2

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage:

- a) à édicter une législation à l'égard des navires immatriculés sur son territoire en ce qui concerne:
- i) les normes de sécurité, y compris celles ayant trait à la compétence de l'équipage, à la durée du travail et à son effectif, afin d'assurer la sauvegarde de la vie humaine à bord des navires;
 - ii) un régime approprié de sécurité sociale;
 - iii) les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord, dans la mesure où, à son avis, ils ne sont pas couverts par des conventions collectives ou déterminés par des tribunaux compétents d'une façon qui lie de la même manière les armateurs et les gens de mer intéressés;
- et à vérifier que les dispositions d'une telle législation équivalent, dans l'ensemble, aux conventions ou aux articles de conventions auxquels il est fait référence dans l'annexe à la présente convention, pour autant que le Membre ne soit pas autrement tenu de donner effet aux conventions en question;
- b) à exercer effectivement sa juridiction ou son contrôle sur les navires immatriculés sur son territoire en ce qui concerne:
- i) les normes de sécurité, y compris celles ayant trait à la compétence de l'équipage, à la durée du travail et à son effectif, prescrites par la législation nationale;
 - ii) la mise en œuvre du régime de sécurité sociale prescrit par la législation nationale;
 - iii) les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord prescrits par la législation nationale ou déterminés par des tribunaux compétents d'une façon qui lie de la même manière les armateurs et les gens de mer intéressés;
- c) à vérifier que des mesures assurant un contrôle efficace des autres conditions d'emploi à bord et des autres arrangements relatifs à la vie à bord sont, lorsque le Membre n'exerce pas de juridiction effective, convenus entre les armateurs ou leurs organisations et des organisations de gens de mer constituées conformément aux dispositions fondamentales de la con-

vention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;

d) à faire en sorte

- i)* qu'il existe des procédures adéquates, soumises à la supervision générale de l'autorité compétente et faisant suite, le cas échéant, à des consultations tripartites entre cette autorité et les organisations représentatives d'armateurs et de gens de mer, concernant le recrutement des gens de mer sur des navires immatriculés sur son territoire et concernant l'examen des plaintes déposées à ce sujet;
- ii)* qu'il existe des procédures adéquates, soumises à la supervision générale de l'autorité compétente faisant suite, le cas échéant, à des consultations tripartites entre cette autorité et les organisations représentatives d'armateurs et de gens de mer concernant l'examen de toute plainte relative à l'engagement et formulée si possible au moment de l'engagement, sur son territoire, de gens de mer de sa propre nationalité sur des navires immatriculés dans un pays étranger et à s'assurer que de telles plaintes, ainsi que toute plainte relative à l'engagement et formulée si possible au moment de l'engagement, sur son territoire, de gens de mer étrangers sur des navires immatriculés dans un pays étranger, soient transmises promptement par l'autorité compétente à l'autorité compétente du pays dans lequel le navire est immatriculé, avec copie au Directeur général du Bureau international du Travail;

e) à faire en sorte que les gens de mer engagés sur des navires immatriculés sur son territoire soient convenablement qualifiés ou formés aux fonctions pour lesquelles ils sont recrutés, compte tenu de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970;

f) à vérifier par des inspections ou par d'autres moyens appropriés que les navires immatriculés sur son territoire sont conformes aux conventions internationales du travail applicables en vigueur qu'il a ratifiées, à la législation requise par l'alinéa *a)* du présent article et, dans la mesure où, compte tenu de la législation nationale, on le considère approprié, aux conventions collectives;

g) à faire une enquête officielle sur tous les accidents maritimes graves impliquant des navires immatriculés sur son territoire, notamment lorsqu'il y a eu blessure ou perte de vie humaine, le rapport final de cette enquête devant normalement être rendu public.

Article 3

Tout Membre qui a ratifié la présente convention informera, dans la mesure du possible, ses ressortissants des problèmes qui peuvent résulter d'un engagement sur un navire immatriculé dans un Etat qui n'a pas ratifié ladite convention, jusqu'à ce qu'il ait acquis la conviction que des normes équivalentes à celles fixées par cette convention sont appliquées. Les mesures prises à cet effet par l'Etat

qui ratifie la présente convention ne devront pas être en contradiction avec le principe de libre circulation des travailleurs stipulé par les traités auxquels ces deux Etats peuvent être parties.

Article 4

1. Si un Membre qui a ratifié la présente convention et dans le port duquel un navire fait escale dans le cours normal de son activité ou pour une raison inhérente à son exploitation, reçoit une plainte ou acquiert la preuve que ce navire n'est pas conforme aux normes figurant dans la présente convention, après que celle-ci sera entrée en vigueur, il peut adresser un rapport au gouvernement du pays dans lequel est immatriculé le navire, avec copie au Directeur général du Bureau international du Travail et prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation à bord qui constitue clairement un danger pour la sécurité ou la santé.
2. En prenant de telles mesures, le Membre devra en informer immédiatement le plus proche représentant maritime, consulaire ou diplomatique de l'Etat du pavillon et demander à ce représentant d'être présent si possible. Il ne devra pas retenir ou retarder indûment le navire.
3. Aux fins du présent article, on entend par «plainte» toute information soumise par un membre de l'équipage, un organisme professionnel, une association, un syndicat ou, de manière générale, toute personne ayant un intérêt à la sécurité du navire, y compris sous l'aspect des risques relatifs à la sécurité ou à la santé de son équipage.

Article 5

1. La présente convention est ouverte à la ratification des Membres qui sont parties aux instruments internationaux énumérés ci-après ou, en ce qui concerne ceux visés à l'alinéa c), en ont mis en application les dispositions:
 - a) la convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, 1960, ou la convention internationale pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, 1974, ou toute convention révisant ces deux conventions;
 - b) la convention internationale sur les lignes de charge, 1966, ou toute convention la révisant;
 - c) les règles internationales pour prévenir les abordages en mer de 1960, ou la convention sur les règles internationales pour prévenir les abordages en mer, 1972, ou toute convention révisant ces instruments internationaux.
2. La présente convention est en outre ouverte à la ratification de tout Membre qui s'engage, lors de ladite ratification, à satisfaire aux conditions auxquelles le paragraphe précédent subordonne la ratification et qu'il ne remplit pas encore.
3. Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

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 la date à laquelle les ratifications d'au moins dix Membres ayant ensemble un tonnage brut de 25 pour cent de la flotte marchande mondiale auront été enregistrées.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

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 8

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. Quand les conditions énoncées à l'article 6, paragraphe 2, ci-dessus, auront été remplies, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 9

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 10

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 11

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 7 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 12

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

Annexe

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, ou convention (n° 58) sur l'âge minimum (travail maritime), (révisée), 1936, ou convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920;
 convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936, ou convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936, ou convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités, de maladie, 1969;
 convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946;
 convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 (articles 4 et 7);
 convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949;
 convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946 (article 5);
 convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936 (articles 3 et 4);
 convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926;
 convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926;
 convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
 convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Suivent les signatures

Recommandation (n° 155) concernant l'amélioration des normes sur les navires marchands

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux navires où prévalent des conditions inférieures aux normes, en particulier ceux immatriculés sous des pavillons de complaisance, 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 complétant la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976,

adopte, ce vingt-neuvième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur la marine marchande (amélioration des normes), 1976*:

1. (1) Sous réserve des dispositions contraires figurant dans le présent paragraphe, la présente recommandation s'applique à tout navire de mer, de propriété publique ou privée, affecté, pour des fins commerciales, au transport de marchandises ou de passagers ou utilisé à d'autres fins commerciales.
- (2) La législation nationale devrait déterminer quand un navire doit être réputé navire de mer aux fins de la présente recommandation.
- (3) La présente recommandation s'applique aux remorqueurs de mer.
- (4) La présente recommandation ne s'applique pas:
 - a) aux navires dont la voile est le principal moyen de propulsion, qu'ils soient ou non équipés d'une machine auxiliaire;
 - b) aux navires affectés à la pêche, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires;
 - c) aux navires de faible tonnage ni aux navires tels que les plates-formes de forage et d'exploitation quand ils ne sont pas utilisés pour la navigation; la décision relative aux navires qui sont visés par la présente disposition devrait être prise par l'autorité compétente de chaque pays, en consultation avec les organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer.

(5) Aucune disposition de la présente recommandation ne doit être considérée comme étendant le champ d'application des instruments énumérés dans l'annexe à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976, ou dans l'annexe à la présente recommandation.

2. Les Membres devraient:

- a) faire en sorte que les dispositions de la législation prévue à l'article 2, alinéa a), de la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976,
- b) vérifier que les dispositions des conventions collectives qui régleraient les conditions d'emploi à bord et les arrangements relatifs à la vie à bord

équivalent au moins aux conventions ou aux articles de conventions auxquels il est fait référence dans l'annexe à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976.

3. En outre, des mesures devraient être prises, au besoin par étapes, afin que cette législation ou, le cas échéant, ces conventions collectives contiennent des dispositions au moins équivalentes aux dispositions des instruments énumérés dans l'annexe à la présente recommandation.

4. (1) En attendant que des mesures soient prises pour que la convention sur la marine marchande (normes minima), 1976, soit éventuellement révisée, compte tenu des modifications survenant dans les conditions d'exploitation et les besoins de la marine marchande, il y aurait lieu de prendre note dans l'application de cette convention, après consultation des organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, de toute révision des conventions énumérées dans l'annexe à ladite convention qui serait entrée en vigueur.

(2) Il y aurait lieu de prendre note dans l'application de la présente recommandation, après consultation des organisations les plus représentatives des armateurs et des gens de mer, de toute révision des conventions énumérées dans son annexe qui serait entrée en vigueur et de toute révision d'autres instruments énumérés dans cette annexe qui aurait été adoptée.

Annexe

Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936;
 convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946;
 convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970;
 convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970;
 convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971;
 convention (n° 91) des congés payés des marins (révisée), 1949, ou convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976;
 convention (n° 70) sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946;
 recommandation (n° 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970;
 document (OMCI/OIT) destiné à servir de guide, 1975.

Suivent les signatures

Recommandation (n° 153) concernant la protection des jeunes marins

Annexe 5

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 13 octobre 1976, en sa soixante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des jeunes marins, question qui constitue le troisième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-huitième jour d'octobre mil neuf cent soixante-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée *Recommandation sur la protection des jeunes marins, 1976*:

I. Méthodes d'application

1. L'application de la présente recommandation pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires ou de toute autre manière appropriée, compte tenu des conditions particulières à chaque pays.

II. Définition et champ d'application

2. (1) Aux fins de la présente recommandation, l'expression «jeunes marins» comprend tous les jeunes gens de moins de dix-huit ans occupés, à quelque titre que ce soit, à bord d'un navire de mer autre que:

- a) un navire de guerre;
- b) un navire affecté à la pêche ou à des opérations qui s'y rattachent directement, à la chasse à la baleine ou à des opérations similaires.

(2) La législation nationale devrait définir quand un navire sera réputé navire de mer aux fins de la présente recommandation après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

(3) La présente recommandation ne s'applique pas aux jeunes gens en cours de formation sur un navire-école ou à ceux qui suivent un programme de formation exécuté dans des conditions approuvées par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

III. Objectifs

3. Dans chaque pays où sont enregistrés des navires à bord desquels sont employés de jeunes marins, des dispositions devraient être prises en vue d'assurer:

- a) la protection effective de ces gens de mer, y compris la sauvegarde de leur santé, de leur moralité et de leur sécurité et la promotion de leur bien-être général;
- b) l'orientation professionnelle, l'instruction et la formation professionnelle de ces gens de mer, dans leur intérêt comme dans celui de l'efficacité des opérations à bord et de la sécurité des biens et de la vie humaine en mer, et afin de faciliter leur avancement dans la profession maritime.

IV. Durée du travail autorisée et périodes de repos

4. (1) En mer comme au port, les dispositions prévues aux alinéas suivants devraient être appliquées:

- a) l'horaire normal de travail des jeunes marins ne devrait pas excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine et la pratique habituelle des heures supplémentaires devrait, dans la mesure du possible, être évitée;
 - b) outre le fait qu'une pause suffisante doit être accordée pour chacun des repas, les jeunes marins devraient être assurés de bénéficier d'une pause d'au moins une heure pour prendre leur repas principal;
 - c) aucun jeune marin ne devrait travailler de nuit, c'est-à-dire pendant une période de neuf heures consécutives au moins, s'étendant d'avant à après minuit, que la législation nationale ou les conventions collectives prescriront;
 - d) les jeunes marins devraient bénéficier d'un repos de quinze minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux heures.
- (2) A titre exceptionnel, les dispositions du sous-paragraphe (1) ci-dessus pourront ne pas être appliquées lorsque:
- a) il n'est pas possible de les concilier avec le service de quart des jeunes marins à la passerelle, aux machines, au service général ou lorsque le travail organisé par équipe ne le permet pas;
 - b) la formation effective des jeunes marins, conforme à des programmes et plans d'études établis, pourrait en être compromise;
 - c) les nécessités des opérations le justifient.

De telles exceptions devraient être enregistrées, avec indication des motifs, et signées par le capitaine.

5. Les dispositions du paragraphe 4 de la présente recommandation ne dispensent pas les jeunes marins de leur obligation générale de travailler sous la conduite du capitaine dans toute situation d'urgence mettant en question :

- a) la sécurité de l'équipage, des passagers, du navire ou de la cargaison;
- b) la sécurité d'autres navires ou des vies humaines et des cargaisons se trouvant à bord de ces navires.

V. Rapatriement

6. (1) Si, après avoir servi sur un navire pendant au moins quatre mois au cours de son premier voyage à l'étranger, il apparaît qu'un jeune marin n'est pas apte à la vie en mer, il devrait avoir la possibilité d'être rapatrié, sans frais pour lui-même, du premier port de relâche qui s'y prête et qui dispose de services consulaires du pays du pavillon du navire ou de la nationalité du jeune marin. Le rapatriement effectué dans les conditions ci-dessus ainsi que ses raisons devraient être notifiés aux autorités qui ont délivré le document de navigation ayant permis au jeune marin d'embarquer.

(2) Après avoir servi pendant six mois sans congé à bord d'un navire allant à l'étranger, qui n'est pas retourné au pays du domicile du jeune marin au cours de cette période et n'y retournera pas au cours des trois mois de voyage suivants, un jeune marin devrait avoir droit à être rapatrié, sans frais pour lui-même, au lieu de son engagement d'origine dans le pays de son domicile afin qu'il puisse prendre les congés accumulés pendant le voyage.

VI. Sécurité dans le travail et éducation en matière d'hygiène

7. Des règlements sur la sécurité et l'hygiène des jeunes marins devraient être adoptés.

8. Ces règlements devraient se référer à toutes dispositions générales concernant les examens médicaux avant l'entrée en fonction et en cours d'emploi, ainsi qu'à la prévention des accidents et la protection de la santé au travail, qui pourraient s'appliquer aux activités des gens de mer; ils devraient préciser en outre les mesures propres à réduire au minimum des risques professionnels auxquels sont exposés les jeunes marins dans l'exercice de leurs fonctions.

9. (1) Les règlements devraient préciser des restrictions empêchant que des jeunes marins qui ne seraient pas reconnus comme pleinement qualifiés à cet égard par l'autorité compétente exécutent, sans contrôle ni instruction appropriés, certains types de travaux comportant un risque particulier d'accident ou d'atteinte à leur santé ou leur développement physique, ou exigeant un degré particulier de maturité, d'expérience ou de qualification.

(2) En déterminant, dans ces règlements, les types de travaux appelant des restrictions, les autorités compétentes pourraient prendre en considération, en particulier, les travaux comportant :

- a) le levage, le déplacement ou le transport de charges ou d'objets lourds;
- b) le travail à l'intérieur des chaudières, des réservoirs et des cofferdams;
- c) les travaux entraînant l'exposition à des bruits et à des vibrations dont l'intensité atteint des niveaux nocifs;
- d) la conduite d'engins de levage ou d'autres équipements ou outils non manuels, ou la signalisation au conducteur d'équipements de ce genre;
- e) la manipulation de câbles d'amarrage ou de remorquage ou des appareils de mouillage;
- f) les grèments;
- g) le travail dans la mâture ou sur le pont par gros temps;
- h) le poste d'homme de quart pendant la nuit;
- i) l'entretien de l'équipement électrique;
- j) le contact avec des matières pouvant être nuisibles ou des agents physiques nocifs, tels que des substances dangereuses ou toxiques et l'exposition à des rayonnements ionisants;
- k) le nettoyage des appareils de cuisine;
- l) la manipulation ou la responsabilité des chaloupes.

10. Des mesures pratiques devraient être prises par les autorités compétentes, ou par l'intermédiaire d'organismes appropriés, pour porter à l'attention des jeunes marins des informations concernant la prévention des accidents et la protection de leur santé à bord des navires, notamment au moyen de cours appropriés dans les écoles de formation maritime, de campagnes publicitaires officielles de prévention des accidents à l'intention des jeunes – sous les formes indiquées au paragraphe 8 (2) de la recommandation sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970 – et d'une instruction professionnelle et d'une surveillance des jeunes marins dans l'exercice de leurs fonctions à bord.

11. Les programmes d'éducation et de formation des jeunes marins, tant à terre qu'à bord, devraient prévoir un enseignement, approprié à leurs besoins, sur les questions mentionnées au paragraphe 12f) de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, et à la règle 237 du Règlement type (modifié) de sécurité pour les établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie et une orientation portant sur les dangers que l'usage de drogues et d'autres substances particulièrement nocives ainsi que d'autres activités nuisibles peuvent avoir sur leur santé et leur bien-être.

VII. Possibilités d'orientation professionnelle, d'instruction et de formation professionnelle

12. L'autorité compétente devrait, en fonction des conditions nationales, envisager l'application des diverses politiques et mesures énumérées aux paragraphes 13 à 20 ci-dessous.

13. Les jeunes gens devraient être informés des possibilités de formation, des perspectives professionnelles, des conditions d'accès à l'industrie des transports maritimes – conformément au paragraphe 7 de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970 –, de l'emploi et des conditions de travail à bord, ainsi que des aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations que la législation du travail maritime confère aux gens de mer.

14. Des mesures devraient être prises pour donner aux jeunes marins une instruction ainsi qu'une orientation et une formation professionnelles conformes aux objectifs énoncés au paragraphe 2 de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970.

15. (1) La formation initiale et le perfectionnement aux professions maritimes devraient être aussi complets que possible et, le cas échéant, être combinés avec un enseignement général plus poussé.

(2) Cette formation et ce perfectionnement devraient combiner un enseignement théorique et un programme systématique d'expériences pratiques conçus pour préparer les stagiaires à une carrière maritime.

(3) Les normes de formation aux carrières maritimes devraient, chaque fois que cela est possible, être coordonnées avec celles qui régissent la formation aux professions à terre afin que les stagiaires puissent acquérir des qualifications reconnues sur le plan national et acceptables tant dans l'industrie maritime que dans d'autres branches d'activité économique.

16. Les jeunes marins devraient être encouragés à recevoir une instruction et une formation préparatoires à l'emploi à bord et, ultérieurement, à poursuivre leur instruction générale ou professionnelle au moyen des diverses formes d'aide financière indiquées au paragraphe 10 (sous-paragr. (1) à (5)) de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970.

17. L'instruction générale et la formation professionnelle, faisant l'objet respectivement des paragraphes 12g) et 15 de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, devraient être à la disposition de tous les jeunes gens qui n'ont pas l'expérience d'un navire de mer.

18. Les jeunes marins devraient avoir l'occasion de poursuivre leur instruction et leur formation professionnelles à bord des navires, afin de leur permettre d'acquérir les connaissances et l'expérience indispensables à l'exercice efficace de leurs fonctions, de répondre aux conditions requises pour une promotion et de perfectionner leur culture générale et leurs connaissances techniques. A cet égard, les capitaines et les officiers devraient encourager et aider les jeunes marins à utiliser et à mettre pleinement en valeur les compétences et les connaissances acquises lors de la formation préparatoire, à acquérir une expérience pratique appropriée à bord et à suivre des cours d'instruction autodirigée pendant qu'ils sont en mer.

19. Outre les moyens de formation évoqués aux paragraphes 20 à 25 de la recommandation sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, les jeunes marins devraient avoir la possibilité de:

- a) continuer leur formation à bord par des moyens tels que la formation de bord, les cours par correspondance, l'enseignement programmé ou d'autres moyens d'étude personnelle portant sur des sujets généraux et maritimes répondant aux besoins des jeunes marins désireux de se qualifier pour une promotion;
- b) poursuivre à bord des études dans d'autres domaines jusqu'à des niveaux reconnus.

20. Si possible, les moyens de formation mis à la disposition des jeunes marins à bord des navires devraient comporter des locaux convenant à l'étude, des bibliothèques de bord, ainsi que du matériel approprié pour l'instruction auto-dirigée; les jeunes marins à bord devraient être spécialement aidés dans leurs études, si possible par des instructeurs itinérants, chargés de la formation et pris périodiquement à bord.

Suivent les signatures