

NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE

E/CN.4/1156/Add.1

9 juin 1974

FRANCAIS

ORIGINAL : ANGLAIS/FRANCAIS

COMMISSION DES DROITS DE L'HOMME
Trente et unième session

RAPPORTS PERIODIQUES SUR LES DROITS DE L'HOMME

Rapports concernant les droits économiques, sociaux et culturels,
pour la période allant du 1er juin 1969 au 30 juin 1973, et commu-
niqués aux termes de la résolution 1074 C (XXXIX) du Conseil éco-
nomique et social

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

[24 mai 1974]

Paragrapbes

INTRODUCTION	1
I. BREVE DESCRIPTION PRELIMINAIRE DES PROGRES REALISES DE MANIERE GENERALE DANS LE DOMAINE DES DROITS ECONOMIQUES ET SOCIAUX	
A. Activités de l'OIT	6
B. Progrès de la législation sociale au niveau national	24
II. INFLUENCE DES INSTRUMENTS DE L'OIT	25
III. EVENEMENTS IMPORTANTS SURVENUS EN MATIERE DE RECONNAISSANCE, DE PROTECTION ET DE MISE EN APPLICATION DES DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS	
A. Droits à l'emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à la liberté syndicale	
1. Promotion du droit au travail	31
2. Droit au libre choix du travail	48
3. Droit à des conditions de travail justes et favorables	62
4. Droit à la protection contre le chômage	74
5. Droit de toute personne qui travaille à une rémunération juste et favorable	78
6. Droit de tous, sans discrimination possible, à l'égalité de rémunéra- tion pour un travail égal	82
7. Droits au repos et aux loisirs, à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques	
i) Durée du travail	86
ii) Repos hebdomadaire	90
iii) Congés payés	91

8. Droits de constituer des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix	93
B. Droit à la sécurité sociale	
a) Activités de l'OIT	103
b) Ecolution au niveau national	106
1. Sécurité sociale en général	108
2. Soins médicaux et indemnités de maladie	112
3. Chômage	115
4. Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ...	118
5. Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants	123
6. Egalité de traitement des étrangers et des nationaux	124
7. Paiement des prestations à l'étranger	125
C. Droit à un niveau de vie approprié	126
D. Droit à la jouissance du plus haut niveau possible de santé physique et mentale	127
E. Droit de la famille, de la mère et de l'enfant à la protection et à l'assistance	
1. Droit de la famille à la protection et à l'assistance	128
2. Droit de la mère à une aide et à une assistance spéciales	
i) Protection de la maternité	129
ii) Interdiction du travail de nuit ..	132
3. Droit de l'enfant et de l'adolescent à une aide et à une assistance spéciales	

Paragrapbes

a)	Activités de l'OIT	134
b)	Evolution au niveau national	
i)	Age minimum d'admission à l'emploi	135
ii)	Examen médical des jeunes travailleurs	138
iii)	Travail de nuit	141
F.	Droit à l'éducation	144
G.	Droit de participer librement à la vie culturelle	145
IV.	ACTION POUR FAIRE EN SORTE QU'UN NOMBRE TOUJOURS PLUS IMPORTANT DE LA POPULATION PUISSE JOUIR DES DROITS MENTIONNES AU TITRE III CI-DESSUS, SANS AUCUNE DISTINC- TION TELLE QUE LA RACE, LA COULEUR, LE SEXE, LE LANGAGE, LES OPINIONS POLITIQUES ET AUTRES, L'ORIGINE NATIONALE OU SOCIALE, LA PROPRIETE, LA NAISSANCE OU LE RANG	
a)	Activités de l'OIT	146
b)	Evolution au niveau national	165
V.	DIFFICULTES RENCONTREES DANS L'APPLICATION DES DROITS ENONCES AUX TITRES III ET IV CI-DESSUS - METHODES EMPLOYEES ET MESURES PRISES POUR SURMONTER CES DIFFICULTES	
		173

ANNEXE : Ratifications des conventions
internationales du travail
intéressées pendant la période
passée en revue.

INTRODUCTION

1. Le présent rapport, établi en application de la résolution 1074 C (XXXIX) du Conseil économique et social, a pour objet les événements survenus au cours de la période du 1er juillet 1969 au 30 juin 1973 dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels relevant de la compétence de l'Organisation internationale du travail. C'est le sixième rapport fourni par l'OIT en la matière¹.

2. Dans la mesure du possible, ce rapport a été établi selon le paragraphe 4 du schéma indiqué par le Secrétaire général des Nations Unies, conformément à la résolution 16 B (XXIII) de la Commission des droits de l'homme. Etant donné que ce schéma était destiné, en premier lieu, aux gouvernements pour la rédaction de leurs rapports, quelques légères adaptations ont été nécessaires.

3. Le corps du rapport contient, sous chaque rubrique, un bref compte rendu des activités de l'OIT dans le domaine considéré, puis la mention des événements de grande portée survenus au niveau national. Il comprend les événements importants qui se sont produits avant le 1er juillet 1969, mais dont l'OIT a eu connaissance trop tard pour pouvoir les mentionner dans le rapport précédent.

¹ Pour les rapports précédents, voir les documents E/CN.4/758/Add.1, E/CN.4/811/Add.1, E/CN.4/861/Add.1, E/CN.4/1012 et E/CN.4/918/Add.1.

4. Les sources d'information utilisées dans ce rapport comprennent les rapports présentés par les gouvernements conformément à diverses procédures constitutionnelles, différentes publications nationales officielles, les études et recherches entreprises par l'OIT ainsi que certaines informations recueillies dans le cadre de la coopération technique. La documentation employée comprend plus particulièrement : les rapports présentés par les gouvernements en vertu des articles 22 (rapports sur les conventions ratifiées) et 19 (rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations) de la Constitution de l'OIT¹; des journaux officiels et d'autres publications gouvernementales; la Série législative du BIT²; d'autres documents auxquels le BIT a eu accès grâce à ses activités de recherche et de coopération technique lorsqu'ils ont été publiés³.

¹ Il s'agit des rapports suivants, qui sont désignés dans les notes de bas de page par les abréviations indiquées en regard :

Résumé des rapports sur les conventions ratifiées : SAR

Résumé des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations : SRUC

Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations : RCE

Dans les notes de bas de page (par exemple, 51 RCE 29), le chiffre qui précède les initiales désigne les sessions de la Conférence à laquelle le rapport a été soumis et celui qui les suit est le numéro de la page.

² Désignée dans les notes de bas de page par l'abréviation SL.

³ Les publications du BIT utilisées pour l'établissement du rapport comprennent en particulier : la Revue internationale du Travail (RIT); les rapports annuels du Directeur général du BIT à la Conférence internationale du Travail sur les activités de l'OIT.

5. L'annexe contient une liste des conventions pertinentes de l'OIT, établie d'après le plan du rapport, avec l'indication du nombre de ratifications enregistrées durant la période de référence ainsi que du nombre total des ratifications au 30 juin 1973¹.

¹ La situation des ratifications pour tout Etat et l'état des ratifications de chaque convention peuvent être constatés à partir du tableau des ratifications des conventions internationales du travail. Les deux plus récentes éditions donnent la position au 1er juin 1973 et 1er janvier 1974 respectivement.

I. BREVE DESCRIPTION PRELIMINAIRE DE L'EVOLUTION
GENERALE DANS LE DOMAINE DES DROITS ECONOMIQUES
ET SOCIAUX

A. Activités de l'OIT

1. L'adoption de nouvelles normes

6. Au 30 juin 1969, l'Organisation internationale du Travail avait adopté 130 conventions et 134 recommandations. Depuis lors, huit nouvelles conventions et douze nouvelles recommandations ont été adoptées.

7. A sa 54^e session (juin 1970), la Conférence a adopté la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention (n° 132) (révisée) sur les congés payés, 1970, et la recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970. A la 55^e session (maritime) de la Conférence, tenue en octobre 1970, huit instruments ayant trait au travail maritime, ont été adoptés : la recommandation (n° 137) sur la formation professionnelle des gens de mer, 1970, la recommandation (n° 138) sur le bien-être des gens de mer, 1970, la recommandation (n° 139) sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970, la convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970, la recommandation (n° 140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970, la recommandation (n° 141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970,

enfin, la convention (n° 134) et la recommandation (n° 142) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970.

8. A sa 56^e session (juin 1971), la Conférence a adopté la convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (n° 136) et la recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971; enfin, en 1973, la 58^e session de la Conférence adoptait la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, ainsi que la convention (n° 138) et la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973.

2. Contrôle de l'application des normes

9. Les procédures régulières de contrôle de l'application des conventions et des recommandations ont été décrites antérieurement dans des rapports aux Nations Unies¹; aussi fera-t-on

¹ Voir E/4144, A/6699/Add.1, E/CN.4/918/Add.1. Dans son rapport de 1971, la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a décrit les méthodes de travail et les procédures qu'elle utilise (voir 56 RCE, 5-8).

seulement mention ici de certains développements récents de ces procédures.

a) Développement des contacts directs

10. Ainsi qu'il a été indiqué dans le dernier rapport, une nouvelle procédure de contacts directs entre un représentant du Directeur général du BIT et les services gouvernementaux compétents en vue d'examiner les difficultés rencontrées par un gouvernement dans l'application de conventions ratifiées a été introduite en 1969. Au cours de ces contacts, le représentant du Directeur général se rend normalement dans le pays en question en vue de discuter du problème à résoudre avec les représentants du gouvernement et il entre également en contact avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

11. A sa session de mars 1973, la commission d'experts a passé en revue les développements de cette procédure ainsi que les résultats obtenus¹. Douze pays avaient eu recours à cette date aux contacts directs, à savoir l'Argentine, la Colombie, Costa Rica, la République dominicaine, le Guatemala, le Libéria, la Mauritanie, le Pérou, le Portugal, l'Uruguay, le Venezuela et la Yougoslavie. L'Argentine a eu à nouveau recours à la procédure de contacts directs en avril 1973. Soixante-six cas au total ont fait l'objet de discussions.

¹ 58 RCE, 12-18; une récapitulation des principes régissant les contacts directs figure aux pp. 16-17.

12. Dans quarante-sept de ces cas, la commission d'experts a pu noter avec satisfaction que des mesures avaient été adoptées à la suite des contacts directs, afin de donner effet aux conventions considérées¹. Dans d'autres cas, des projets de législation ont été élaborés et sont en cours d'examen par les autorités nationales. Dans d'autres cas encore, les contacts directs ont permis d'obtenir des éclaircissements sur la situation de fait. Des détails sur les résultats obtenus grâce à cette procédure seront donnés à la section III de ce rapport.

¹ Ibid., 15 et 59 RCE, 12. .

b) Etudes d'ensemble sur l'application des
normes internationales du travail

13. Conformément à la pratique établie, la commission d'experts a effectué, chaque année, une étude d'ensemble dans un domaine déterminé de la législation et de la pratique nationale dans le monde fondée sur les rapports envoyés par les gouvernements sur les conventions (ratifiées ou non) et les recommandations considérées. En 1970, cette étude traitait des questions de la santé, des services sociaux et du logement des travailleurs¹. En 1971, à titre de contribution à l'année internationale des Nations Unies pour la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, l'étude d'ensemble portait sur la discrimination dans l'emploi et la profession². En 1972, le sujet choisi dans le cadre du Programme mondial de l'emploi, qui est la contribution de l'OIT à la deuxième Décennie du développement, fut celui de la politique de l'emploi³, tandis qu'en 1973, afin de célébrer le 25e anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme,

¹ 54 RCE, troisième partie, 231.

² 56 RCE, troisième partie (volume B).

³ 57 RCE, troisième partie (volume B).

l'étude d'ensemble portait sur la liberté syndicale et la négociation collective¹.

c) Procédures spéciales

14. La Constitution de l'OIT prévoit un certain nombre de procédures spéciales, à savoir les plaintes et les réclamations concernant l'application de conventions ratifiées. Ces procédures ont été mises en oeuvre durant la période de référence.

15. Le précédent rapport avait mentionné la plainte présentée contre la Grèce, en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, concernant des allégations de violation des conventions sur la liberté syndicale. En 1971, la commission d'enquête instituée par le Conseil d'administration a présenté dans son rapport ses conclusions et recommandations. La suite donnée à ces recommandations est suivie de près, dans le cadre des procédures régulières de contrôle, par la commission d'experts et la Commission de la Conférence pour l'application des conventions et recommandations.

16. En 1970, une réclamation était adressée par la Confédération générale italienne de l'agriculture contre le gouvernement italien, conformément à l'article 24 de la Constitution de l'OIT, alléguant que les dispositions de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, qui exige une représentation égale des employeurs et des travailleurs au sein des commissions consultatives du service de l'emploi n'étaient pas respectées. Cette

¹ 58 RCE, troisième partie (volume B).

réclamation a été examinée par un comité tripartite du Conseil d'administration qui a présenté son rapport en 1971¹.

d) Nouvelles procédures pour l'élimination de la discrimination

17. En novembre 1972, le Conseil d'administration a décidé que le programme d'action pratique du BIT concernant l'élimination de la discrimination en matière d'emploi devrait être complété par l'exécution d'études spéciales qui pourraient contribuer à l'évaluation des faits et à la recherche de solutions dans certaines situations nationales. Ces études pourraient être effectuées avec le consentement des gouvernements intéressés, à la suite de demandes présentées par un Etat Membre ou une organisation d'employeurs ou de travailleurs sur des questions spécifiques les concernant.

3. Examen régional de normes internationales du travail

18. En 1970, l'OIT a inauguré un système d'examen, au niveau régional, des problèmes survenus lors de la ratification et l'application des conventions dans le cadre de ses conférences régionales périodiques et des réunions des commissions consultatives régionales. Les conventions retenues pour faire l'objet d'un examen régional sont choisies en fonction de leur rapport avec les besoins et la situation des régions intéressées, ainsi que des perspectives de susciter des mesures positives.

¹ Bulletin officiel du Bureau international du Travail, Vol. LV, 1972, nos 2, 3 et 4.

19. De tels examens ont eu lieu en Afrique¹, en Amérique², et en Asie³, et ont permis à la septième conférence régionale asienne d'aboutir à une série de conclusions⁴ soulignant l'importance d'une action continue pour assurer la mise en oeuvre ainsi que la ratification des conventions de l'OIT, et à la quatrième conférence régionale africaine d'adopter une résolution⁵ sur la ratification et la mise en oeuvre de normes internationales du travail en Afrique, recommandant aux gouvernements et au Bureau international du Travail les mesures qui pourraient être prises en vue de promouvoir la ratification et l'application de conventions dans les pays africains.

¹ BIT, Quatrième conférence régionale africaine (Nairobi, 1973), Rapport I (partie 2) : Ratification et application des conventions internationales du travail en Afrique.

² BIT, Commission consultative interaméricaine, troisième session (San José, 1972) : Examen et évaluation des activités de l'OIT en Amérique, partie III : normes internationales du travail (AM.AC./III/1/2).

³ BIT, Septième conférence régionale asienne (Téhéran, 1971), Rapport I (partie 2). Ratifications et application de certaines conventions internationales du travail dans les pays d'Asie.

⁴ BIT, Compte rendu de la septième conférence régionale asienne (GB. 185/3/3), pp. 30-32.

⁵ BIT, Compte rendu de la quatrième conférence régionale africaine (GB. 192/4/10), pp 31-32.

4. Le Programme mondial de l'emploi

20. L'un des éléments majeurs des activités de l'OIT durant la période de référence a été le programme mondial de l'emploi, lancé au moment de la rédaction du dernier rapport et destiné à encourager et à assister les Etats dans l'adoption de politiques visant à consacrer le droit au travail comme une réalité pour leurs peuples. Les mesures prises dans le cadre de ce programme ont comporté l'envoi d'importantes missions interorganisations de stratégie globale de l'emploi dans six pays et de missions exploratoires plus restreintes dans sept autres pays, l'établissement d'équipes régionales en Afrique, en Asie et en Amérique latine et dans les Caraïbes ainsi qu'un programme à grande échelle de recherche sur les problèmes et les méthodes de promotion de l'emploi¹.

21. Les activités de coopération technique du BIT ont été également orientées de manière croissante vers des projets centrés sur l'emploi. C'est ainsi que le développement des ressources humaines est demeuré l'élément le plus important des projets de coopération technique, tandis que les projets de planification et de promotion de l'emploi ont augmenté de manière régulière. Les projets de coopération technique dans d'autres domaines, comme la sécurité et l'hygiène du travail, la sécurité sociale, la législation du travail, les relations professionnelles et l'éducation ouvrière ont continué néanmoins à jouer un rôle important dans l'ensemble du programme.

¹ Pour une description plus complète, voir sous la Partie III, A, 1, plus loin.

5. Coopération avec d'autres organisations internationales

22. La collaboration avec les institutions spécialisées a été intensifiée ces dernières années en vue de parvenir à une meilleure coordination et une plus grande efficacité, ainsi qu'à l'harmonisation des activités des différentes organisations internationales pour la reconnaissance et l'application plus effective des droits de l'homme. C'est ainsi que des copies des rapports dus au titre de l'article 22 sur la convention (n° 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957, ont été adressées aux Nations Unies, pour commentaires. Les mêmes rapports ont été également transmis à l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), ainsi qu'à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) qui était représentée aux sessions de la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations lors de l'examen de cet instrument. Des copies des rapports sur la convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962, ont été adressées aux Nations Unies, à la FAO et à l'UNESCO. Des commentaires sur ces conventions ont été reçus de la FAO, de l'UNESCO et de l'OMS et, lors de l'examen de la situation des pays considérés, la commission d'experts a dûment tenu compte de ces commentaires.

23. En 1971 et 1973, un représentant de l'UNESCO a participé aux séances de la commission lors de l'examen de la convention (n° 111) concernant la discrimination (d'emploi et de profession), 1958. En ce qui concerne les relations entre l'application de la convention n° 111 et la convention de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le Secrétaire général des Nations Unies a communiqué au Directeur général du BIT les documents du comité pour l'élimination de la discrimination raciale ainsi que les comptes rendus de ses séances publiques et l'a prié de les communiquer à la commission d'experts qui en a pris connaissance lors de sa session de mars 1974. Par ailleurs, le BIT est associé à titre consultatif au contrôle de l'application de la charte sociale européenne, qui a été ratifiée par neuf Etats de cette région. En outre, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations est l'un des organes de contrôle du Code européen de sécurité sociale et de son protocole. Les procédures instituées pour une coopération dans le contrôle de ces deux instruments ont été décrites dans le précédent rapport¹.

B. Progrès de la législation sociale au niveau national

24. Durant la période de référence, des progrès sensibles ont été notés dans l'adoption de nouveaux textes législatifs assurant une meilleure protection des droits de l'homme. Sans

¹ Doc. E/CN.4/1012, paragraphes 17-19.

en donner une liste exhaustive, il sera fait mention des pays qui ont adopté de nouveaux codes de travail ou une législation générale qui a trait aux droits économiques et sociaux.

ARABIE SAOUDITE : Décret royal n° 21 du 15 novembre 1969 portant Code du travail¹.

BELGIQUE : Loi sur le travail du 16 mars 1971².

RSS DE BIELORUSSIE : Code du travail, 1er octobre 1972.

EL SALVADOR : Code du travail du 23 juin 1972³.

EQUATEUR : Code du travail. Codification de la Commission juridique en vigueur depuis le 7 juin 1971⁴.

FRANCE : Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au Code du travail⁵.

GHANA : Acte législatif n° 632 du 15 septembre 1969 sur le travail⁶.

IRAK : Loi n° 151 du 16 juillet 1970 portant Code du travail⁷.

JORDANIE : Loi du travail : loi n° 25 de 1972⁸.

REPUBLIQUE KHMERE : Code du travail promulgué le 14 janvier 1972⁹.

LAOS : Loi n° 71-11 du 10 septembre 1971 portant Code du travail¹⁰.

REPUBLIQUE ARABE LIBYENNE : Loi n° 58-2970 du 1er mai 1970 portant Code du travail¹¹.

MEXIQUE : Loi fédérale du travail du 2 décembre 1969¹².

¹ SL 1969 - Ar. Sa. 1.

² SL 1971 - Bel.2.

³ Diario oficial, n° 142, 31 juillet 1972.

⁴ SL 1971 - Eq. 1.

⁵ Journal officiel, n° 2, 3 janvier 1973.

⁶ SL 1969 - Ghana 1C.

⁷ SL 1970 - Irak 1.

⁸ Journal officiel, n° 2357 du 6 mai 1972.

⁹ Journal officiel, 14 janvier 1972, n° spécial.

¹⁰ SL 1971 - Laos 1.

¹¹ SL 1970 - Libya 1.

¹² SL 1969 - Mex. 1.

PANAMA : Code du travail, approuvé par décret ministériel n° 252 du 30 décembre 1971¹.

ROUMANIE : Loi n° 10 du 23 novembre 1972 portant Code du travail².

SOMALIE : Loi n° 65 du 18 octobre 1972 portant Code du travail³.

THAÏLANDE : Notification du 16 avril 1972 (B.E. 2515) relative à la protection des travailleurs⁴.

TURQUIE : Loi n° 1475 du 25 août 1971 sur le travail⁵.

RSS D'UKRAINE : Code du travail du 10 décembre 1971⁶.

URSS : Loi n° 2-VIII du 15 juillet 1970 du Soviet suprême de l'URSS tendant à approuver les principes fondamentaux de la législation du travail en URSS et dans les républiques fédérées⁷.

RSFS de Russie : loi du 9 décembre 1971 portant approbation du Code du travail de la RSFSR⁸.

YUGOSLAVIE : Loi du 13 avril 1973 sur les relations mutuelles des travailleurs dans le travail associé⁹.

¹ SL 1971 - Pan. 1.

² SL 1972 - Rou. 1.

³ SL 1972 - Som. 1.

⁴ SL 1972 - Thai. 2.

⁵ Resmî Gazete. 1er septembre 1971.

⁶ Vedomosti Verkhovnugo Soveta Oukraïnskoï SSR, 1971, n° 50, texte n° 375.

⁷ SL 1970 - URSS 1.

⁸ SL 1971 - URSS 1.

⁹ Sulzbeni list, 19 avril 1973, n° 22, texte 310.

II. INFLUENCE DES INSTRUMENTS DE L'OIT

25. Nombreuses sont les manières dont les politiques et les mesures nationales peuvent être influencées par l'adoption et la ratification des instruments de l'OIT. Ainsi, la procédure selon laquelle, conformément à la Constitution de l'OIT, les instruments nouvellement adoptés doivent être soumis aux autorités nationales compétentes pour les mettre en oeuvre et un compte rendu des mesures prises à l'égard de ces instruments doit être fourni¹, est destinée à amener le pouvoir exécutif et le pouvoir législatif à prendre en considération l'adoption de mesures pour donner effet à ces instruments. En outre, les ratifications des conventions de l'OIT sont fréquemment accompagnés d'amendements à la législation ou de modifications à la pratique afin de mettre l'une et l'autre en conformité avec la convention considérée et constituent en tout cas un engagement pour l'avenir. Durant la période de référence, 464 nouvelles ratifications des conventions de l'OIT ont été enregistrées, ce qui porte ainsi le nombre total des ratifications à 3 955 au 30 juin 1973. On trouvera en annexe au présent rapport la liste des conventions de l'OIT relatives aux droits économiques et sociaux faisant l'objet de ce rapport, le nombre de ratifications enregistrées durant la période de référence ainsi que le total des ratifications, à la date du 30 juin 1973.

¹ Pour une description détaillée de ces procédures, voir E/4144.

26. Les cas de progrès en matière d'application des conventions ratifiées sont régulièrement notés par les organes de contrôle de l'OIT. Chaque année, la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations signale les cas où une modification de la législation ou de la pratique nationale a été opérée pour tenir compte des observations qu'elle avait formulées précédemment. Pour les quatre années 1970, 1971, 1972 et 1973, la commission a noté un total de 304 cas dans lesquels des mesures de ce genre ont été prises. Les cas concernent 101 pays dont 82 Etats et 19 territoires non métropolitains¹.

27. En 1972, la Commission d'experts avait procédé à l'examen des 680 cas de progrès dont elle a eu connaissance durant la période 1964-1972. La commission a constaté que ces cas sont survenus dans les domaines suivants : droits fondamentaux de l'homme : 14 pour cent; administration du travail : 7 pour cent; politique de l'emploi et développement des ressources humaines : 2 pour cent; conditions générales de travail : 16 pour cent; travail des enfants et des jeunes gens : 12 pour cent; travail des femmes : 7 pour cent; hygiène industrielle, santé et bien-être des travailleurs : 5 pour cent; sécurité sociale : 20 pour cent; migration : 1 pour cent; gens de mer : 10 pour cent; populations aborigènes et tribales : 4 pour cent;

¹ 54 RCE, 13-14; 56 RCE, 19-20; 57 RCE, 32-33; 58 RCE 20-30.

politique sociale (normes générales) : 2 pour cent. L'analyse pays par pays (comptant au total 131 pays) montre que sur les quelque 680 cas, 28 pour cent concernent le continent africain, 26 pour cent les Amériques, 16 pour cent l'Asie et l'Océanie et les 30 pour cent restants l'Europe.

28. La commission a fait observer que "les exemples de progrès qu'elle est en mesure de relever année après année ne représentent qu'un pourcentage restreint des cas où les normes internationales du travail et les procédures destinées à promouvoir leur application sont susceptibles d'exercer, de diverses manières, une influence positive" et "qu'il existe de nombreux cas moins visibles où des mesures législatives ou autres ont été prises à la suite de la décision d'un gouvernement de ratifier une convention; où des mesures ont été prises en relation avec la soumission d'instruments aux autorités compétentes, même si l'instrument n'est pas ratifié en fait; ou bien encore des cas où des mesures prises en vue de donner effet aux normes minima d'une convention ratifiée ont agi comme catalyseur pour de nouvelles mesures allant au-delà des exigences de la convention"¹.

29. Un examen des textes législatifs adoptés au cours de la période considérée montre quelle a été l'influence réelle des normes internationales du travail sur la législation de

¹ 57 RCE, 34.

chaque pays. C'est le cas, en particulier, pour certains domaines comme la discrimination dans le travail et l'emploi¹, l'abolition du travail forcé², le licenciement³, l'égalité de rémunération⁴, la sécurité sociale⁵, ainsi que la protection des femmes⁶ et des enfants et des jeunes gens⁷.

30. Lorsque de nouvelles mesures sont élaborées au titre de la coopération technique de l'OIT, on tient compte naturellement des normes internationales pertinentes, lesquelles fournissent fréquemment un guide pour la préparation de nouveaux textes législatifs. Les cas dans lesquels il a été fait appel à la coopération technique de l'OIT sont mentionnés dans les sections appropriées de la partie III.

¹ Voir plus loin partie IV.

² Voir plus loin partie III A2.

³ Voir plus loin partie III A4.

⁴ Voir plus loin partie III A6.

⁵ Voir plus loin partie III B.

⁶ Voir plus loin partie III E2.

⁷ Voir plus loin partie III E3.

III. EVENEMENTS IMPORTANTS SURVENUS EN MATIERE
DE RECONNAISSANCE, DE PROTECTION ET DE MISE
EN APPLICATION DES DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS

A. Droit au travail, à des conditions de travail justes et favorables et à la liberté syndicale

1. Promotion du droit au travail

a) Activités de l'OIT

31. Au cours de la période considérée, le droit au travail a constitué pour l'OIT un sujet de préoccupation majeure. Le lancement, en juin 1969, du Programme mondial de l'emploi auquel se réfère le rapport de l'OIT de 1969, a entraîné diverses actions pour aider les gouvernements à formuler et à mettre en oeuvre des politiques de l'emploi destinées à résoudre leurs problèmes de chômage et de sous-emploi et à assurer des possibilités d'emploi à tous les membres de la population qui désirent travailler.

32. En premier lieu, l'OIT a organisé, en coopération avec d'autres organisations internationales, de nombreuses missions de stratégie globale de l'emploi pour des pays sélectionnés, ayant pour tâches l'élaboration d'un programme d'action pour la formulation et la mise en oeuvre d'une politique globale de l'emploi en tant que partie intégrante de la politique économique générale. Le but de ces missions n'est pas seulement d'élaborer des recommandations concrètes en vue d'une action dans le contexte national particulier, mais aussi de procéder à une analyse

en profondeur des problèmes et des besoins auxquels sont également confrontés de nombreux autres pays en voie de développement, qui peuvent ainsi tirer profit des résultats de ces missions ainsi que de l'expérience acquise à travers elles.

33. La première mission du genre, pour la Colombie, fut mise sur pied en 1970 et composée de membres fournis par la FAO, l'OMS, les Nations Unies, la CNUCED, l'UNESCO, l'ONUDI, la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, la Banque interaméricaine pour le développement et l'Organisation des Etats américains aussi bien que par le BIT. Son rapport¹ a été soumis par le gouvernement à une commission d'étude au sein de laquelle étaient représentés tous les secteurs de l'économie; il a également été examiné par une réunion de représentants d'organisations internationales en vue de déterminer l'assistance technique nécessaire pour la mise en oeuvre de ses recommandations.

¹ BIT : "Towards Full Employment : a programme for Colombia" - "Hacia el Pleno Empleo : un programa para Colombia" (Genève, 1970).

34. La deuxième mission s'est rendue à Sri Lanka en 1971. Les recommandations faites dans son rapport¹ ont été étudiées à une réunion tenue en juillet 1972 à laquelle participaient de hauts fonctionnaires gouvernementaux ainsi que des membres de la mission et des mesures initiales ont été prises pour appliquer certaines de ces recommandations.

35. En Afrique, une mission interorganisations similaire a été organisée pour le Kenya en 1972. Son rapport² a suscité un large intérêt dans de nombreux pays africains. Une commission spéciale à un niveau élevé a été désignée par le gouvernement pour l'examiner; ses conclusions ont constitué la base d'un document sur l'emploi, destiné au Parlement, dans lequel le gouvernement a soumis à ce dernier ses propositions concernant l'action à mener pour mettre en oeuvre les recommandations faites dans le rapport et exposé les fondements de sa politique pour la mise au point du plan de développement 1974-1978. Le document parlementaire est également utilisé pour déterminer les possibilités d'assistance technique internationale au Kenya afin de l'aider à mettre en oeuvre la politique gouvernementale en matière d'emploi.

¹ BIT : "Matching Employment Opportunities and Expectations : a programme of Action for Ceylon" (Genève, 1971).

² BIT : "Employment Incomes and Equality : a strategy for increasing productive employment in Kenya" (Genève, 1972).

36. Le rapport de la mission sur la stratégie de l'emploi en Iran¹ a été présenté au gouvernement en juin 1972 et ses recommandations ont été prises en considération par le gouvernement lors de la préparation du plan de développement 1973-1977.

37. Des missions interorganisations de ce genre ont eu lieu en République dominicaine et aux Philippines en 1973 et la publication de leurs rapports est attendue pour 1974. En plus, des missions exploratoires plus réduites se sont rendues dans plusieurs pays africains : Burundi, Ethiopie, Libéria, Madagascar, Maroc, Soudan, Zaïre. Elles sont chargées de procéder à une évaluation préliminaire de la situation et des perspectives de l'emploi dans le pays, afin de déterminer les lignes principales d'une réorientation des efforts de développement vers la promotion de l'emploi et d'étudier les besoins futurs en matière de coopération technique dans le domaine de la politique de l'emploi.

38. Une deuxième forme d'action a été entreprise par l'intermédiaire d'équipes régionales constituées pour l'Asie et pour l'Amérique latine et les Caraïbes. L'équipe régionale asiatique pour la promotion de l'emploi a fourni conseils et assistance sur différents aspects de la politique de l'emploi à l'Inde, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, Singapour et la Thaïlande. En Amérique, dans le cadre du Programme régional de l'emploi

¹ BIT : "Employment and Income Policies for Iran" (Genève, 1973).

pour l'Amérique latine et les Caraïbes, l'équipe a travaillé en Bolivie, au Chili, à Costa Rica, en Equateur, à la Jamaïque, au Nicaragua, au Paraguay et au Pérou.

39. Pour couvrir la région africaine, deux petites équipes ont été constituées en 1973, l'une pour l'Afrique orientale et l'autre pour l'Afrique occidentale.

40. Parallèlement aux deux sortes d'action décrites ci-dessus pour aider des pays individuellement, un programme de recherches¹ a été développé en vue d'identifier et d'éclairer les problèmes en matière de promotion de l'emploi, d'étudier et d'évaluer les politiques possibles dans ce domaine. Ce programme est réalisé avec la collaboration de consultants extérieurs, d'instituts de recherche et de chercheurs indépendants dans des pays de toutes les parties du monde. Les principaux domaines de recherche couverts jusqu'ici sont : les relations entre l'emploi, d'une part, et la technologie, la répartition des revenus, la population, l'éducation, l'urbanisation et l'expansion du commerce, d'autre part, et les programmes d'urgence en matière d'emploi.

¹ "World Employment Programme : A Progress Report on its research-oriented Activities" (Genève, 1973).

Le but recherché est de mettre à la disposition des gouvernements une masse croissante de connaissances susceptibles de les aider à introduire des politiques appropriées dans les différents domaines couverts.

41. Un des éléments du Programme mondial de l'emploi a consisté dans l'extension des activités de coopération technique en matière d'emploi. Un certain nombre de projets de planification intégrée de l'emploi et de la main-d'oeuvre ont été mis en route au cours de la période considérée, avec de petites équipes d'experts multidisciplinaires. L'Algérie, le Brésil, la République arabe libyenne, le Malawi, la Malaisie, le Pakistan, le Pérou et la Tunisie ont bénéficié d'une assistance de ce genre. De plus, des experts individuels en planification de la main-d'oeuvre ont été fournis au Burundi, au Ghana, à l'Inde, à l'Indonésie, à la République khmère, au Mexique, à la Sierra Leone, à Singapour, à la République de Somalie, au Togo, au Viet-Nam et à la Zambie. Des projets pour la promotion de l'emploi dans les zones rurales ont été entrepris aux Antilles néerlandaises, au Congo, en Equateur, en Iran, à la Jamaïque, au Nigéria, au Rwanda, en République arabe syrienne, en Tanzanie, au Tchad, en Thaïlande et au Venezuela. De plus, de nombreux projets ont porté sur des domaines spécifiques de la politique de l'emploi tels que le service de l'emploi (Iran, Irak, Philippines, Sierra Leone, Zaïre), l'emploi des jeunes (Jamaïque, Soudan) et le développement de la petite industrie et de l'artisanat (Chili, Dahomey, Gabon, Maroc, Swaziland, Thaïlande).

42. La discussion du Programme mondial de l'emploi par la Conférence internationale du Travail, en 1971¹, a fourni l'occasion de faire le point des progrès réalisés et d'ajuster les politiques futures à la lumière de l'expérience acquise, et elle a abouti à l'adoption d'une série de conclusions sur les politiques qui doivent être suivies par les pays en voie de développement et par les pays industrialisés et sur le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la communauté internationale et de l'OIT².

43. L'année suivante, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations présenta à la Conférence une étude d'ensemble³ basée sur les rapports communiqués tant par les gouvernements qui ont ratifié la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, que par ceux qui ne l'ont pas ratifiée, dans laquelle elle examinait les différents éléments d'une politique active de l'emploi ainsi que certaines difficultés rencontrées par les gouvernements pour l'adoption et la mise en oeuvre d'une telle politique.

¹ Conférence internationale du Travail, 56e session (Genève, 1971), Rapport IV, "Le Programme mondial de l'emploi" et Compte rendu des travaux, pp. 701 et 830.

² Ibid., p. 716.

³ Conférence internationale du Travail, 57e session (Genève, 1972), Rapport III(Partie 4 B).

b) Evolution au niveau national

44. La nature des mesures pour la promotion du plein emploi est telle qu'inévitablement leurs effets ne peuvent apparaître qu'à long terme. Il est donc difficile à ce stade d'indiquer les résultats concrets obtenus par les différents pays qui ont ratifié la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et qui ont communiqué des rapports sur les mesures prises pour son application, ou par les pays qui ont reçu conseils et assistance dans le cadre du Programme mondial de l'emploi. Les progrès dans la mise en oeuvre d'une politique active de l'emploi ne vont devenir perceptibles que graduellement et, dans de nombreux cas, la justesse des mesures prises ne peut être appréciée qu'à leurs résultats.

45. C'est pour cette raison qu'on n'essaiera pas de décrire ou d'évaluer les politiques de l'emploi par pays. Néanmoins, on peut évoquer certaines innovations introduites dans les méthodes pour améliorer le mécanisme de planification de l'emploi et de la main-d'oeuvre.

46. En République fédérale d'Allemagne, la loi du 25 juin 1969¹ tendant à promouvoir l'emploi introduit des mesures pour permettre

¹ SL 1969 - All. (RF) 1, telle que modifiée : SL 1972 - All. (RF) 3.

"d'atteindre et de maintenir un niveau élevé de l'emploi" et crée l'Etablissement fédéral de l'emploi, institution publique autonome chargée de l'orientation professionnelle, de la promotion de la formation professionnelle, de la réhabilitation professionnelle des personnes handicapées, de l'octroi de prestations en vue du maintien et de la création d'emplois, ainsi que des travaux de recherche y relatifs. En Irlande, le Service national de la main-d'oeuvre a été créé en 1971 pour remplacer l'ancien service de l'emploi¹. Le nouveau service, qui a été progressivement étendu dans tout le pays, est appelé à jouer un rôle clé dans la politique active de la main-d'oeuvre dans laquelle le gouvernement s'est engagé. Au Royaume-Uni, la loi sur l'emploi et la formation, de 1973, introduit d'importantes modifications dans les dispositions régissant les services de l'emploi et de la formation, de manière à promouvoir un fonctionnement efficace du marché de l'emploi. La responsabilité de ces services est confiée à une nouvelle commission tripartite de la main-d'oeuvre. En même temps, une importante réorganisation de l'Agence des services de l'emploi récemment créée est en cours, et la responsabilité directe de la formation est confiée à la nouvelle Agence des services de la formation.

¹ SRUC 1972, p. 20.

47. En Finlande¹, en Espagne² et aux Etats-Unis³, on a adopté des dispositions législatives prévoyant des mesures spécifiques pour promouvoir l'emploi et aider ceux qui ont perdu leur emploi à bénéficier d'une formation appropriée et à trouver un nouvel emploi.

¹ Loi (n° 946) du 23 décembre 1971 sur l'emploi (SL 1971 - Fin. 1); ordonnance (n° 949) du 23/12/71 tendant à favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre (SL 1971 - Fin. 2).

² Décret n° 3090 du 2 novembre 1972 sur la politique de l'emploi (SL 1972 - Esp. 1).

³ Comprehensive Employment and Training Act of 1973 (Public Law 93-203).

2. Droit au libre choix du travail

(1) Mesures visant à l'abolition du travail obligatoire

(a) Activités de l'OIT

48. Dans le précédent rapport de l'OIT sur l'évolution en matière de droits économiques, sociaux et culturels, il avait été fait mention de la discussion prochaine par la Conférence internationale du Travail des programmes spéciaux de formation et d'emploi de la jeunesse qui, dans certains cas, s'étaient révélés comme comportant du travail obligatoire¹. Lors de sa 54e session, la Conférence a adopté la recommandation (n° 136) concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse, 1970. La recommandation s'applique "aux programmes spéciaux qui ont pour objet de permettre aux jeunes gens de prendre part à des activités tendant au développement économique et social de leur pays et d'acquérir une instruction, des qualifications et une expérience propres à leur faciliter ultérieurement et d'une manière durable l'exercice d'une activité économique et à favoriser leur intégration dans la société". Elle cherche à fournir des directives concernant les objectifs, les méthodes et les garanties des programmes spéciaux en question et insiste sur le fait qu'ils devraient avoir un caractère temporaire pour faire face à des besoins actuels et pressants de caractère économique et social, et ne devraient pas faire double emploi avec les

¹ E/CN.4/1012, paragr. 41.

autres mesures de politique économique ou avec le développement des programmes réguliers d'éducation ou de formation professionnelle. La recommandation pose le principe de la participation volontaire aux programmes spéciaux, mais des exceptions peuvent être autorisées par la voie législative, pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du travail existantes relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi. Les programmes pouvant faire l'objet de telles exceptions comprennent :

a) "des programmes d'instruction et de formation impliquant le recrutement obligatoire de jeunes chômeurs, au cours d'une période déterminée au-delà de l'âge normal de fin de scolarité" et b) "des programmes destinés aux jeunes gens ayant accepté l'obligation de servir, pour une période déterminée, comme condition préalable à l'acquisition d'une instruction ou de qualifications techniques présentant un intérêt particulier pour la communauté en vue du développement".

49. Au cours de la période considérée, des contacts directs ont eu lieu entre le BIT et plusieurs gouvernements au sujet de la mise en oeuvre des conventions concernant le travail forcé. En 1970, des contacts directs ont eu lieu au sujet de l'application par le Portugal de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, en Angola et au Mozambique.

Les contacts ont comporté des visites sur place du représentant spécial du Directeur général du BIT, dont le rapport a été examiné par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations en 1971¹. En 1972, des contacts directs concernant l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ont eu lieu entre un représentant du Directeur général du BIT et les services gouvernementaux compétents du Libéria² et de Costa Rica³.

50. Dans le cadre de l'examen des activités de l'OIT sur le plan régional, la sixième Conférence régionale asienne, qui s'est tenue à Téhéran en décembre 1971, a examiné la situation des pays d'Asie concernant la ratification et la mise en oeuvre de certaines conventions internationales du travail choisies, parmi lesquelles les conventions concernant le travail

¹ 56 RCE, 160-164.

² 58 RCE, 75-78.

³ 59 RCE, 77.

forcé¹. La Commission consultative africaine, à une réunion tenue en 1972, de même que la quatrième Conférence régionale africaine qui s'est tenue à Nairobi en 1973, ont procédé à l'examen des problèmes rencontrés dans les pays africains concernant la ratification et la mise en oeuvre de ces conventions. Une résolution adoptée par la Conférence régionale africaine a insisté sur "la nécessité de veiller à la stricte observation des conventions de l'OIT concernant le travail forcé, dans la législation comme dans la pratique, afin de protéger la liberté et la dignité de tous les travailleurs du pays et pour servir d'exemple et de défi aux pays d'Afrique dont les populations sont encore soumises à cette forme d'exploitation²."

(b) Evolution au niveau national

51. Au cours de la période considérée, un nombre important de lois ont été abrogées, modifiées ou adoptées dans différents pays, à la suite des commentaires des organes de contrôle de l'OIT, afin d'assurer la conformité avec les conventions

¹Voir Rapport du Directeur général, sixième Conférence régionale asienne, Téhéran, décembre 1971, Rapport I (partie 2), BIT, Genève 1971.

²GB. 192/4/10, 192e session, p.32.

concernant le travail forcé. Ainsi, l'Argentine a abrogé, en 1973, une loi de 1967 sur la Défense civile qui autorisait la mobilisation au travail de tous les habitants âgés de plus de quatorze ans dans des circonstances ne se limitant pas aux cas de force majeure, mais d'une manière plus générale, pour des travaux destinés à préserver le bien-être de la collectivité et le fonctionnement normal et complet des activités nationales¹. En Bulgarie, un décret de 1962 aux termes duquel un emploi pouvait être assigné à certaines personnes, par décision d'un comité exécutif de district ou d'un conseil populaire municipal, a été abrogé en 1968². Au cours de la même année a été abrogé, aux îles Fidji, un règlement qui prévoyait des cultures obligatoires et permettait d'exiger du travail obligatoire au profit des chefs et des services communaux³. En Haute-Volta, une loi de 1973 a abrogé des dispositions qui autorisaient la mobilisation de main-d'oeuvre pour des travaux d'intérêt national et l'imposition de travail forcé en vue du recouvrement d'impôts⁴. En 1970, l'Irak a abrogé une loi de 1969 en vertu de laquelle des citoyens ainsi que certaines catégories de résidents pouvaient être obligés d'accomplir

¹ 59 RCE, 72-73.

² 54 RCE, 66.

³ 54 RCE, 182.

⁴ 59 RCE, 80.

des travaux qui leur étaient assignés dans le but de promouvoir l'intérêt public¹. En République khmère, le Code du travail promulgué en 1972 a interdit le travail forcé ou obligatoire défini conformément à la convention n° 29, et abrogé des dispositions de 1964 qui habilitaient les autorités à affecter les chômeurs à un travail, sous la menace de sanctions pénales en cas de refus d'acceptation de l'emploi offert, ainsi que plusieurs décrets et arrêtés adoptés entre 1930 et 1936 permettant l'imposition de travail forcé². Ces derniers textes ont également été abrogés au Laos par le Code du travail promulgué en 1971 qui a en même temps prévu des sanctions en cas de violation de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire³. A Madagascar, a été abrogée en 1971 une législation en vertu de laquelle tout homme âgé de 18 à 55 ans qui ne pouvait justifier d'un travail régulier et qui ne cultivait pas une surface minimum de terrain était réputé oisif et astreint à cultiver une surface minimum de terrain dans les conditions prévues par arrêté préfectoral, les infractions à de tels arrêtés étant passibles d'emprisonnement². En Norvège,

¹56 RCE, 74

²58 RCE, 74

³58 RCE, 75

la validité de la législation temporaire en vigueur depuis 1956, qui permettait la réquisition des dentistes nouvellement diplômés pour servir pendant une période déterminée dans le service dentaire public, a expiré en 1973¹. En Roumanie, des décrets de 1956 et 1958 relatifs à la livraison obligatoire de viande et qui prescrivaient des sanctions pénales pour inobservation des obligations relatives à la fourniture de produits agricoles ont été abrogés en 1968². Les nouveaux Codes du travail, adoptés en 1971 en RSS d'Ukraine et en URSS (RSFS de Russie) ont éliminé les dispositions qui dans les précédents codes autorisaient la réquisition de main-d'oeuvre dans des cas exceptionnels, y compris en cas de manque de main-d'oeuvre pour l'exécution de travaux présentant un intérêt pour l'Etat³.

¹ 59 RCE, 86.

² 54 RCE, 77-78.

³ 59 RCE, 91; 57 RCE, 109-110.

52. Dans deux pays, la législation sur le vagabondage a été modifiée pour assurer la conformité avec la convention n° 29. En 1973, le Costa Rica a modifié la définition du vagabondage pour assurer que les dispositions de la loi sur le vagabondage ne puissent servir de moyen de contrainte au travail, contrairement à la convention¹. En Suisse, les cantons de Schwyz (en 1970) et de Saint-Gall (en 1972) ont modifié la procédure en vigueur pour l'internement des vagabonds dans des établissements de travail².

53. Des mesures relatives au travail dans les prisons ont été prises dans plusieurs pays, afin d'assurer la conformité avec la convention n° 29. Des dispositions ont été adoptées au Mali³, en Haute-Volta⁴ et à Saint-Vincent⁵,

¹ 59 RCE, 77.

² 57 RCE, 106

³ 59 RCE, 86.

⁴ 59 RCE, 80.

⁵ 54 RCE, 182.

territoire non métropolitain du Royaume-Uni, pour interdire que des prisonniers soient concédés ou mis à la disposition de particuliers ou d'entreprises privées. En Norvège, une loi de 1970 a abrogé les dispositions de la loi sur le vagabondage en vertu desquelles certaines catégories de condamnés pouvaient être obligés de travailler pour des particuliers¹. En République fédérale d'Allemagne, le Code pénal a été modifié de manière à ne permettre l'emploi de personnes condamnées en dehors des établissements pénitentiaires qu'avec leur consentement².

54. La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, interdit l'usage de toute forme de travail forcé ou obligatoire (y compris le travail pénitentiaire), notamment en tant que mesure de discipline du travail ou punition pour avoir participé à des grèves. Plusieurs Etats ont

¹ 57 RCE, 103.

² Loi du 25 juin 1969.

réajusté leur législation dans ce sens. En Australie, l'Etat de Victoria a abrogé en 1971 des dispositions législatives en vertu desquelles le refus d'exécuter un contrat d'apprentissage pouvait, dans certaines circonstances, être puni d'emprisonnement et, en 1972, l'Etat de l'Australie méridionale a abrogé une loi aux termes de laquelle le refus d'exécuter certains types de contrat de service était passible d'emprisonnement¹. A Chypre, a été abrogé en 1968 un arrêté qui interdisait aux personnes employées dans les hôtels et restaurants de quitter leur emploi sans autorisation officielle et prévoyait des sanctions pénales pour certains manquements à la discipline du travail². Au cours de la même année, en Hongrie, un décret qui prévoyait des sanctions pénales pour violation des contrats d'emploi dans l'agriculture a été abrogé³. En Irak, des dispositions aux termes desquelles certains manquements à la discipline étaient passibles de peines d'emprisonnement, comportant du travail obligatoire, ont été omises du nouveau Code pénal adopté en

¹ 59 RCE, 180.

² 54 RCE, 152.

³ 54 RCE, 72.

1969, et en 1971, la loi sur les postes a été modifiée de manière à abolir la peine d'emprisonnement pour abandon de service sans préavis des postiers¹. A l'île Maurice, une loi de 1970 a abrogé un article du Code pénal aux termes duquel les fonctionnaires publics et les agents des services publics refusant d'exercer leurs fonctions étaient passibles d'emprisonnement². A Trinité-et-Tobago, la loi de 1972 sur les relations industrielles a abrogé les dispositions de 1965 aux termes desquelles un travailleur commettant un manquement à une convention collective ou à un règlement confirmé par le tribunal du travail était passible d'une peine d'emprisonnement comportant l'obligation au travail³. Des changements destinés à assurer la conformité avec l'article 1 (c) de la convention n° 105 ont été apportés à la législation maritime de plusieurs pays. En Australie, dans l'Etat de Victoria, la loi sur les gens de mer (modification) de 1972 a abrogé des dispositions en vertu desquelles des marins faisant partie des équipages de bateaux étrangers étaient passibles d'emprisonnement à la suite de diverses infractions à la discipline et pouvaient être ramenés de

¹ 58 RCE, 167.

² 58 RCE, 168.

³ 58 RCE, 169.

force à bord¹. De même, le Danemark a omis de la loi de 1973 sur les marins les dispositions d'une loi antérieure en vertu desquelles les marins qui négligeaient de reprendre leur service ou s'absentaient sans permission pouvaient être ramenés de force à bord; par ailleurs, le refus d'obéir aux ordres n'est plus punissable d'emprisonnement, mais seulement d'une amende². En 1973, les Pays-Bas ont abrogé les articles du Code pénal punissant les marins refusant d'effectuer leur service d'une peine d'emprisonnement comportant l'obligation d'effectuer un travail³. Au cours de la même année, on a adopté en Suède une nouvelle loi sur les marins, supprimant la possibilité de ramener de force les déserteurs à bord, prévue dans une loi antérieure, et limitant la possibilité de punir les marins pour refus d'obéissance aux ordres aux cas dans lesquels l'ordre a une incidence sur la sécurité du navire, des personnes à bord ou de la cargaison⁴. Au Royaume-Uni, la loi sur la marine marchande, de 1970, a abrogé les dispositions relatives à la possibilité de ramener de force les déserteurs à bord de leur navire et supprimé la peine d'emprisonnement assortie de l'obligation de travailler, en cas d'infractions

¹ 59 RCE, 179.

² 59 RCE, 181.

³ 59 RCE, 189.

⁴ 59 RCE, 191.

à la discipline commises par des gens de mer, sauf en ce qui concerne les infractions mettant en danger le navire ou les personnes à bord. La loi de 1970 a, de plus, étendu aux gens de mer l'exemption de responsabilité criminelle pour les actes commis en prévision d'un différend du travail ou en vue de soutenir un tel différend¹.

55. La convention n° 105 interdit également le recours à toute forme de travail forcé (y compris le travail pénitentiaire obligatoire) "en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi". Plusieurs pays ont abrogé des dispositions législatives que les organes de contrôle de l'OIT avaient considérées comme incompatibles avec cette exigence. En Argentine, une loi de 1966 interdisant toutes activités politiques de partis, sous peine d'emprisonnement (comportant du travail obligatoire) a été remplacée par une loi de 1971 qui prévoit le droit pour les citoyens de s'associer à des fins politiques; une loi de 1973 a abrogé la législation de 1967 en vertu de laquelle quiconque se livrait à des activités tendant à favoriser, à répandre ou à soutenir le communisme était passible d'emprisonnement; il a été également

¹ 57 RCE, 204-205.

mis fin à l'état de siège et à la suspension de diverses garanties constitutionnelles qui étaient en vigueur depuis 1962¹.

A l'île Maurice, une loi de 1970 a abrogé les articles du Code pénal aux termes desquels les ministres des cultes critiquant des actes de l'autorité publique étaient passibles de peines d'emprisonnement (comportant l'obligation au travail)².

En 1971, l'Espagne a abrogé une loi de 1940 interdisant toute propagande exaltant les principes ou les prétendus bienfaits du communisme ou la diffusion d'idées préjudiciables à la religion, à la patrie et à ses institutions fondamentales ou à l'harmonie sociale, ainsi qu'un décret en vigueur depuis 1968 interdisant la diffusion de nouvelles tendancieuses visant à affaiblir le prestige de l'Etat, de ses institutions, du gouvernement, de l'armée ou des autorités³. En Turquie, un texte législatif de 1969 a abrogé une loi de 1962 en vertu de laquelle différentes sortes de déclarations ou de critiques de nature politique étaient passibles d'une peine d'emprisonnement (comportant l'obligation au travail)⁴.

¹ 59 RCE, 179.

² 58 RCE, 168.

³ 59 RCE, 182.

⁴ 56 RCE, 173.

ii) Action tendant à promouvoir le
libre choix de l'emploi

a) Activités de l'OIT

56. Si l'on veut que tous soient à même d'user de la liberté de choix de l'emploi que permet l'absence de contrainte, il est essentiel que chacun puisse avoir accès aux informations sur les possibilités existantes et sur les moyens de formation lui permettant d'acquérir la qualification requise pour l'emploi de son choix.

57. Les développements récents survenus en ces domaines ont conduit le Conseil d'administration du BIT à inscrire la question de la révision des normes sur l'orientation professionnelle et la formation professionnelle à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail en 1974; un rapport sur la législation et la pratique en la matière a été publié en 1973¹.

58. La question du congé-éducation payé est également à l'ordre du jour de la Conférence, une première discussion ayant eu lieu en juin 1973 en vue de l'adoption de normes en 1974².

¹ Conférence internationale du Travail, 59e session (1974), rapport VIII (1), développement des ressources humaines : orientation professionnelle et formation professionnelle.

² Conférence internationale du Travail, 58e session (1973), rapport VI (1) et (2) et 59e session (1974), rapports IV (1) et (2).

59. Comme par le passé, le BIT a continué à mettre en oeuvre un important programme de coopération technique dans le domaine de la formation professionnelle avec des projets allant de la planification des systèmes nationaux de formation professionnelle et de l'évaluation des besoins, au fonctionnement concret d'un grand nombre de centres de formation et d'ateliers. Ainsi, en 1971, 144 projets étaient en cours dont 68 projets de grande envergure et, en 1972, 163 projets dont 75 de grande envergure; au début de 1972, les totaux étaient respectivement de 135 et de 67, la formation professionnelle demeurant l'élément le plus important des programmes de la coopération technique du BIT.

b) Evolution au niveau national

60. Plusieurs pays ont pris de nouvelles mesures tendant à développer leur système de formation professionnelle et à l'adapter à la croissance de la demande de formation à tous les stades de la vie professionnelle. En France, les institutions existantes ont été renforcées par la création de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (décret n° 70-239 du 19 mars 1970) et l'adoption de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente¹ qui institue un système selon lequel les travailleurs ont droit à un congé-éducation payé pouvant atteindre un an

¹ SL 1971-Fr. 1.

pour la formation à plein temps et 1 200 heures pour la formation à temps partiel. Les employeurs doivent permettre que 2 pour cent de leur personnel prennent en même temps un congé-éducation payé. Il y a lieu de citer dans le même ordre d'idées la loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage¹ et la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.

61. D'autres pays ont adopté une nouvelle législation en matière de formation, notamment l'Autriche (loi sur la formation professionnelle du 26 mars 1969²), Costa Rica (loi n° 4903 concernant l'apprentissage³), la République fédérale d'Allemagne (loi sur la formation professionnelle du 14 août 1969⁴), la Hongrie (loi n° VI de 1969 sur la formation professionnelle des travailleurs qualifiés⁵) et le Japon (loi n° 64 concernant la formation professionnelle⁶). Au Royaume-Uni, l'institution en 1973 de

¹ SL 1971-Fr. 2.

² SL 1969-Autr. 1.

³ SL 1971-C.R. 1.

⁴ SL 1969-All.(R.F.) 2.

⁵ SL 1969-Hongr. 1.

⁶ SL 1969-Jap. 1.

l'Agence pour les services de formation, dont il a été question au paragraphe 46 ci-dessus, a été la conséquence de la décision de développer massivement les possibilités de formation offertes par le gouvernement aux individus. Le développement de ces possibilités a déjà commencé avec l'introduction en août 1972 du système de possibilités de formation selon lequel les travailleurs qui désirent changer de profession, à tous les stades de leur vie professionnelle, peuvent bénéficier d'une formation appropriée.

3. Droit à des conditions de travail justes et favorables

62. Etant donné que d'autres aspects des conditions de travail justes et favorables seront traités dans les sections suivantes, nous nous bornerons ici à examiner le droit à des conditions de travail sûres et salubres.

a) Activités de l'OIT

63. Les questions de sécurité et d'hygiène du travail ont continué de faire l'objet d'un examen très attentif durant la période de référence, permettant ainsi l'adoption de nouveaux instruments en ce domaine.

64. Ainsi, une session maritime de la Conférence, tenue en octobre 1970, a adopté une série d'instruments concernant divers aspects des conditions de travail des gens de mer. La recommandation (n° 138) sur le bien-être des gens de mer, 1970, pose les bases des programmes destinés à promouvoir le bien-être des gens de mer dans les ports aussi bien qu'à la mer. La convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires) vient compléter la convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949. La convention (n° 134) et la recommandation (n° 142) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970, prévoient l'introduction dans la législation et la pratique nationales d'une série de dispositions et de mesures destinées à empêcher les accidents à bord des navires. Enfin la recommandation (n° 140) sur le logement des équipages (climatisation), 1970, et la recommandation (n° 141) sur le logement des équipages (lutte contre le bruit), 1970, prévoient des programmes en vue de l'installation de systèmes de climatisation

à bord des navires et de l'adoption de mesures afin de réduire le bruit à bord et de protéger l'ouïe des gens de mer.

65. Par ailleurs, la sévérité des risques présentés par la benzine et par les produits qui en contiennent a conduit la Conférence, lors de sa 56e session (juin 1971) à adopter deux nouveaux instruments internationaux : la convention (n° 136) et la recommandation (n° 144) concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène, 1971.

66. Enfin la convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, prévoient l'application aux dockers de la législation nationale applicable aux entreprises industrielles sur la sécurité, l'hygiène et le bien-être des travailleurs.

67. Dans le cadre de ses activités régulières, la commission d'experts pour l'application de conventions et recommandations a présenté lors de la 54e session de la Conférence en 1971 une étude d'ensemble¹ portant sur quatre recommandations traitant des questions de protection de la santé et du bien-être des travailleurs. Il s'agit des recommandations (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953, (n° 102) sur les services sociaux, 1956, (n° 112) sur les services de médecine du travail, 1957, (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961.

¹ RCE, Rapport III (Partie 4), pp. 231-382.

En matière de protection de la santé des travailleurs, la commission d'experts a souligné dans les conclusions de son étude l'influence croissante exercée par les recommandations n^{os} 97 et 112 sur les législations et les pratiques des Etats membres, en ce domaine : révision des lois et des règlements relatifs à la protection des travailleurs, création de services de médecine du travail dans un nombre toujours plus important de pays. Pour ce qui est de la question des services sociaux pour les travailleurs, la commission a constaté qu'un certain nombre des dispositions de la recommandation n^o 102 sont déjà appliquées et qu'en particulier des pays en voie de développement ont déployé des efforts notables en vue d'introduire des services sociaux à l'intention des travailleurs; une autre conclusion à signaler se rapporte au fait que les personnes le plus directement intéressées (employeurs et travailleurs) se rendent compte progressivement que l'organisation de ces services peut se traduire par des avantages mutuels considérables en termes d'efficacité et de productivité. Enfin, pour ce qui est de la question du logement des travailleurs, la commission a été favorablement impressionnée par certains des résultats pratiques déjà atteints dans différentes parties du monde; néanmoins, ces réalisations manifestement insuffisantes se heurtent à des priorités d'ordre économique empêchant l'adoption de programmes donnant effet à la recommandation n^o 115.

68. La lutte contre les maladies professionnelles dues aux poussières a fait l'objet d'une attention particulière de la part du BIT durant cette période. A l'occasion de la quatrième

Conférence internationale sur les pneumoconioses, qui a eu lieu à Bucarest, du 27 septembre au 2 octobre 1971, une nouvelle définition internationale des pneumoconioses, qui tient compte des effets de la technologie nouvelle sur la santé des travailleurs, a été adoptée. En décembre 1973, un comité d'experts a examiné les mesures de sécurité et d'hygiène du travail dans l'utilisation de l'amiante et a formulé des recommandations pour les activités futures du BIT. Enfin, la prévention des risques dans la construction et la réparation navales a fait l'objet d'un colloque international organisé à Helsinki du 30 août au 2 septembre 1971.

69. Il convient en outre de mentionner la parution en 1973-74 de "l'Encyclopédie de médecine, d'hygiène et de sécurité du travail", qui constitue un apport fondamental dans le domaine de l'information et de la diffusion internationale des connaissances techniques mises au service de la protection de la santé des travailleurs. En outre, durant la période de référence, le BIT a publié un "guide pour la sécurité dans les travaux agricoles", un "guide pour la sécurité et l'hygiène dans les travaux forestiers", des "directives de sécurité pour la construction et l'installation des ascenseurs et monte-charge électrique" et une brochure traitant des questions de "prévention des accidents dus aux explosions souterraines dans les mines de charbon". Un ouvrage publié au nom de la FAO, du BIT et de l'OMCI définit les "règles de sécurité pour les pêcheurs et les navires de pêche".

70. Dans le cadre du PNUD, le BIT a entrepris des projets de coopération technique dans divers pays en vue de l'établissement et du développement d'instituts de sécurité et d'hygiène du travail, notamment en Egypte, en Indonésie et en Turquie. D'autres projets de coopération technique dans ce domaine ont été mis en oeuvre en Arabie séoudite, en Inde, au Mexique, aux Philippines et au Sri Lanka.

b) Evolution au niveau national

71. Durant la période de référence, de nombreux pays ont adopté des textes nouveaux ou amendé d'autres plus anciens, se rapportant aux questions de sécurité et d'hygiène dans le travail. C'est ainsi que l'Argentine a adopté la loi n° 19587 le 21 avril 1972 concernant la sécurité et l'hygiène du travail¹. La Belgique, par la loi du 17 février 1971 a modifié la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la salubrité du travail et des lieux du travail². A El Salvador, le décret n° 7 du 2 février 1971 porte règlement général de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail³. En Espagne, l'arrêté du 9 mars 1971 porte approbation de l'ordonnance générale sur la sécurité et l'hygiène du travail, tandis que le décret n° 432 du 11 mars 1971 réglemente la constitution, la composition et les fonctions des comités de sécurité et d'hygiène du travail⁴. Aux Etats-Unis, la loi sur la sécurité et l'hygiène du travail a été adoptée le 29 décembre 1970⁵. En France, le décret n° 69-623 du 13 juin 1969 abroge et remplace le décret n° 52-1263 du 27 novembre 1952 portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail⁶. Au Ghana, la loi n° 328 de 1970 sur les fabriques, les bureaux et les magasins comprend des dispositions générales sur la sécurité et l'hygiène des travailleurs⁷. Au

¹ SL 1972 Arg. 1.

² SL 1971 Bel. 1.

³ SL 1971 Sal. 1.

⁴ SL 1971 Esp. 2.

⁵ SL 1970 EUA 1.

⁶ SL 1969 Fr. 2.

⁷ 56 ROE 187.

Maroc, le décret n° 2-69-1 du 6 avril 1970 a défini l'organisation des services médicaux du travail¹.

72. A la suite de contacts directs, des mesures ont été adoptées en Argentine² ainsi qu'en Colombie³, prohibant l'utilisation de la céruse en peinture. Des dispositions strictes réglementant l'utilisation de la céruse ont été introduites en République centrafricaine⁴, en Irak⁵, au Nicaragua⁵, ainsi que sur le territoire néerlandais de Surinam⁶. En Irak⁷, un arrêté a été pris, visant à la protection contre les radiations ionisantes. Au Nicaragua⁸ et au Pérou⁹ (dans le dernier cas, à la suite de contacts directs) des dispositions ont été adoptées exigeant le marquage du poids des colis lourds transportés par bateaux. Aux Pays-Bas, sur le territoire de Surinam, un règlement sur la sécurité dans l'industrie du bâtiment a été adopté par la résolution n° 8293 du 21 juillet 1972¹⁰.

73. En Egypte, grâce au projet de coopération technique mentionné ci-dessus, les activités de l'Institut de sécurité et d'hygiène du travail se sont considérablement développées. L'objet de cet institut est de renforcer les services nationaux de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles afin d'accroître le bien-être des travailleurs et de rendre le travail plus productif et plus rémunérateur.

¹ SL 1970 Mar. 1.

² 54 RCE, 41.

³ 58 RCE, 60.

⁴ 58 RCE, 56.

⁵ 56 RCE, 54.

⁶ 56 RCE, 208.

⁷ 59 RCE, 205.

⁸ 54 RCE, 64.

⁹ 59 RCE, 71.

¹⁰ 58 RCE, 209.

4. Droit à la protection contre le chômage

74. La garantie de protection contre le chômage la plus importante est la mise en oeuvre effective du droit au travail dont il est question au paragraphe III A 1 ci-dessus. La protection des chômeurs par le versement de prestations de chômage au titre de la sécurité sociale sera abordée à la section III B b) 2 ci-dessous. On traitera en conséquence dans la présente section d'un troisième aspect de la protection contre le chômage, à savoir la sécurité de l'emploi, autrement dit la limitation du droit pour l'employeur de licencier les travailleurs ou le paiement d'indemnités de licenciement.

a) Activités de l'OIT

75. Les nouvelles normes adoptées par la Conférence en 1970 et en 1973 comportent des dispositions pour la protection des travailleurs contre le risque de chômage résultant de circonstances spéciales dans des secteurs déterminés. La recommandation (n° 139) sur l'emploi des gens de mer (évolution technique), 1970, concerne les problèmes de l'emploi découlant de l'évolution technique à bord des navires; elle a trait à l'établissement de plans nationaux de main-d'oeuvre pour l'industrie maritime en vue de réduire le chômage des gens de mer résultant des changements techniques. La convention (n° 137) et la recommandation (n° 145) sur le travail dans les ports, 1973, disposent que la politique nationale devrait avoir pour objet d'assurer un emploi permanent ou régulier

aux dockers et que des mesures devraient être prises pour garantir un emploi ou un revenu minimum aux dockers et, si possible, pour que les variations de la demande de main-d'oeuvre n'entraînent pas de chômage.

76. L'une des recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail qui a eu le plus d'influence est la recommandation (n° 119) sur la cessation de la relation de travail, 1963, qui pose les principes à suivre lors de la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, tant à titre de mesure individuelle qu'en cas de réduction de personnel. En 1973, les gouvernements ont été invités à fournir des rapports¹ sur les mesures prises pour donner effet à cette recommandation et, en 1974, la Commission d'experts a fait une étude d'ensemble sur le licenciement fondée sur ces rapports². Cette étude fait apparaître que, dans plus de vingt pays, une législation nouvelle ou révisée ou des conventions collectives ont institué ou amélioré la protection contre le licenciement injustifié, depuis l'adoption de la recommandation, et que, dans certains de ces cas, on s'est directement inspiré ou fondé sur

¹ Conférence internationale du Travail, 59e session, 1974, rapport III (partie 2), Résumés des rapports sur la recommandation n° 119.

² Ibid., rapport III (partie 4 B).

la recommandation¹. Les cas où une telle législation a été adoptée au cours de la période couverte par le présent rapport sont indiqués au paragraphe suivant.

b) Action au niveau national

77. Ainsi qu'il ressort de l'étude d'ensemble mentionnée ci-dessus, une législation assurant une protection contre le licenciement injustifié à l'initiative de l'employeur, ou améliorant la protection existante, a été adoptée depuis le 1er juillet 1969 dans les pays suivants : République fédérale d'Allemagne (loi sur la protection contre le licenciement, amendée jusqu'au 14 août 1969 (SL 1969-All.(R.F.) 3)), RSS de Biélorussie (Code du travail de 1971), Finlande (loi sur les contrats de travail, n° 320 du 30 avril 1970, articles 37 et 43 (SL 1970-Fin. 2)), France (loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 amendant le Code du travail en ce qui concerne la cessation des contrats de travail de durée indéterminée), Inde (loi modificatrice de 1971 sur les conflits du travail (n° 45 du 8 décembre 1971, article 3)), Irak (Code du travail de 1970, articles 26 à 43 (SL 1970-Irak 1)), Italie (loi n° 300 du 20 mai 1970 portant dispositions relatives à la sauvegarde de la liberté et de la dignité des travailleurs, etc. articles 7 et 18 (SL 1970-It. 2)), République khmère (Code du travail de 1972, articles 70 et 87), Kenya

¹ Ibid., paragr. 161.

(loi d'amendement de 1971 sur les conflits du travail, article 6), Laos (Code du travail de 1971, articles 48 et 49 (SL 1971-Laos 1)), République arabe libyenne (Code du travail de 1970, articles 49 à 52 (SL 1970-Libye 1)), Luxembourg (loi du 24 juin 1970 relative aux contrats de travail, article 16; loi du 12 novembre 1971 tendant à réviser les dispositions légales relatives à l'emploi des employés privés, article 3), Mexique (loi fédérale du travail du 2 décembre 1969, partie II et partie VII, chapitre 8 (SL 1969-Mex. 1)), Nouvelle-Zélande (loi de 1973 sur la conciliation et l'arbitrage du travail, article 117), Panama (Code du travail de 1971, articles 210 à 229 (SL 1971-Pan. 1)), Pérou (décret-loi n° 18-471 du 10 novembre 1970 concernant les motifs de congédiement des travailleurs employés dans le secteur privé (SL 1970-Pér. 3)), Sri Lanka (loi n° 45 de 1971 portant dispositions spéciales sur le congédiement des travailleurs (SL 1971-Cey. 1)), Trinité-et-Tobago (loi de 1972 sur les relations du travail, article 10), RSS d'Ukraine (Code du travail de 1971), URSS (Code du travail de 1971 de la RSFSR, articles 29, 33 à 35, 210 et 213 (SL 1971-URSS 1)), Royaume-Uni (loi de 1971 sur les relations du travail, articles 22, 106 et 116 (SL 1971-R.U. 1)).

5. Droit de toute personne qui
travaille à une rémunération
juste et favorable

a) Activités de l'OIT

78. Durant la période de référence, de nouvelles normes sont venues s'ajouter aux conventions existant dans le domaine des salaires. C'est ainsi qu'en 1970 la Conférence internationale du Travail a adopté la convention n° 131 et la recommandation n° 135 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement. Aux termes de la convention, les groupes de salariés à protéger doivent être déterminés en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, qui doivent également être consultés au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes de fixation des salaires minima et, dans des cas appropriés, participer directement à leur application. Les salaires minima doivent avoir force de loi et être ajustés de temps à autre, et leur non-application doit être l'objet de sanctions appropriées. Le niveau des salaires minima doit tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs d'ordre économique. La recommandation contient des dispositions complémentaires quant aux objectifs de la fixation des salaires minima, aux critères à appliquer et aux méthodes à suivre dans la détermination du niveau des salaires minima.

79. Dans le cadre de la coopération technique, des experts du BIT ont prêté assistance, notamment aux gouvernements de l'Ethiopie, de l'Irak, de la République arabe libyenne et de la République arabe syrienne, dans les domaines des méthodes de fixation de salaires minima et de la politique des salaires.

b) Evolution au niveau national

80. En France, la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 a porté réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance. Le but recherché était d'associer pleinement les salariés les plus défavorisés à la répartition des fruits de l'expansion, en ce sens qu'à un salaire minimum, instrument de garantie du pouvoir d'achat des travailleurs les moins rémunérés contre la hausse du coût de la vie, a été substitué un salaire de croissance qui doit assurer un progrès du pouvoir d'achat déterminé en fonction des résultats de l'économie nationale.

81. En Thaïlande, un système de fixation des salaires minima a été institué en 1972 et appliqué pour la première fois en 1973 aux travailleurs du transport, du commerce et de l'industrie¹. Dans d'autres pays, des modifications ont été

¹ Notifications du ministère de l'Intérieur relatives au salaire minimum, du 16 avril 1972 (SL 1972 - Thaï. 4), et du 14 février 1973.

apportées dans les systèmes de fixation des salaires minima existants, en vue de leur donner une plus grande efficacité. Les pays concernés sont : Cameroun, Chili, Honduras¹, Irak², Maroc, Philippines et Portugal³.

6. Droits de tous, sans discrimination possible, à l'égalité de rémunération pour un travail égal.

Evolution au niveau national

82. En Argentine, la convention collective n° 93/70 fixe désormais le taux de salaire sans distinction de sexe pour une partie des travailleurs intéressés et la majorité des conventions collectives renouvelées dernièrement contient la clause de l'égalité de salaire pour un travail égal, conformément à l'article 14 bis de la constitution nationale⁴. En outre, à la suite de contacts directs, a été adoptée, le 16 mai 1973, la loi n° 20392 interdisant d'établir des différences entre la rémunération de la main-d'oeuvre masculine et celle de la main-d'oeuvre

¹Décret n° 103 du 30 avril 1971 portant loi sur le salaire minimum (SL 1971 - Hon. 1).

² 56 RCE, 67.

³ 57 RCE, 86.

⁴ 54 RCE, 147.

féminine pour un travail de valeur égale et déclarant nulle toute disposition contraire figurant dans les conventions collectives conclues ou renouvelées à partir du 1er janvier 1974¹. Au Canada, la législation fédérale et des Etats, en vigueur, a été amendée² afin de consolider les dispositions prévoyant l'égalité de rémunération. En Finlande, la loi du 30 avril 1970 sur les contrats de travail, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1971, prévoit l'égalité de traitement en faveur des travailleurs qui ne sont pas couverts par les conventions collectives³. En France, la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 tend à assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de même valeur, à établir des normes identiques pour les hommes et les femmes en ce qui concerne les différents éléments composant la rémunération et à rendre nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective, un accord de salaire, un règlement ou un barème de salaires résultant d'une

¹ 59 RCE, 174.

² Loi amendant le Code canadien du travail (normes), 1971 (SL 1971 - Can. 3); loi sur le travail de l'Alberta, 1970 (SA, 1970, C. 63); loi sur les droits de l'homme de la Colombie britannique, 1969 (SCB, 1969, C. 10); code sur les droits de l'homme de Terre-Neuve (STN, 1969, C. 75); loi sur l'égalité de salaire de Nouvelle-Ecosse, 1969 (SNE, 1969, C. 8); loi sur les normes d'emploi dans l'Ontario (SO, 1968, C. 35).

³ 54 RCE, 148.

décision d'employeurs ou d'un groupement d'employeurs comportant pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes "une rémunération inférieure à celle des travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale"¹, et son règlement d'application² établit des sanctions pour infraction à ses dispositions. Au Ghana, l'acte législatif n° 632 du 15 septembre 1969, portant règlement de 1969 sur le travail³, prévoit, dans sa Partie VIII, l'égalité de rémunération pour un travail égal.

83. En Italie, l'article 23 de la loi n° 249 du 18 mars 1968, en établissant de nouveaux critères de classification du personnel employé par l'Etat, a éliminé les distinctions de sexe existantes, et les dispositions d'application contenues dans les décrets du Président de la République n°s 1078 et 1079 du 28 décembre 1970 ont fixé les nouveaux traitements, salaires et rémunération du personnel de l'Etat sans différence de taux de rémunération fondée sur le sexe⁴. En Islande, la dernière étape prévue par la loi n° 60, de 1961, pour l'égalisation progressive des salaires masculins et féminins a été franchie le 1er janvier 1967⁵.

84. En Norvège, le 1er mars 1972, a été institué le Conseil sur l'égalité des conditions (auquel ont été transférées

¹ 58 RCE, 150.

² Décret n° 70-360 du 27 mars 1973 (Journal officiel du 29 mars 1973, n° 75, p. 3456.

³ SL 1969 - Ghana 1c; 57 SAR, 32.

⁴ 58 RCE, 151-2.

⁵ 54 RCE, 143.

les attributions de l'ancien Conseil de l'égalité de rémunération)¹. En Nouvelle-Zélande, la loi n° 118 du 20 octobre 1972² porte dispositions visant à éliminer et prévenir toute discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les taux de rémunération des salariés. Au Royaume-Uni, la loi du 29 mai 1970 sur l'égalité des salaires³ et la loi correspondante pour l'Irlande du Nord prévoient l'élimination de toute discrimination dans les conditions d'emploi des femmes, notamment en ce qui concerne le salaire, au plus tard à la fin de l'année 1975. A partir de cette date, les tribunaux du travail pourront être saisis de tout contrat de travail individuel ou convention collective qui n'accorde pas l'égalité de traitement aux femmes. En Tunisie, le décret n° 69-344 du 27 septembre 1969⁴ introduit l'égalité de rémunération entre femmes et hommes employés dans l'agriculture.

¹ 58 RCE, 152.

² SL 1972 - N.Z. 1.

³ SL 1970 - R.U. 1.

⁴ 356 SAR, 34-35.

7. Droit au repos, aux loisirs, à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés périodiques

a) Activités de l'OIT

85. En 1970, la Conférence internationale du Travail a adopté la convention (n° 132), sur les congés payés (révisée), 1970, selon laquelle toutes les personnes employées (à l'exception des gens de mer qui sont couverts par d'autres normes) doivent bénéficier d'un congé annuel payé d'au moins trois semaines. La première convention, datant de 1936, prévoyait une semaine de congé payé par an.

b) Evolution au niveau national

i) Durée du travail

86. De nombreux pays ont introduit une législation réduisant la durée du travail. C'est ainsi qu'en Autriche, la loi du 11 décembre 1969 sur la durée du travail limite à huit heures par jour et à quarante-trois heures par semaine la période normale de travail, tout en prévoyant une réduction graduelle de la semaine de travail, sans perte de salaires, à quarante-deux heures à partir du 3 janvier 1972 et à quarante heures dès le 6 janvier 1975. En Belgique, aux termes de la loi du 16 mars 1971¹ sur le travail, la durée du travail ne peut excéder huit heures par jour ni quarante-cinq heures par semaine, une convention intersyndicale signée en avril 1971 prévoyant la réduction progressive de la durée du travail à quarante heures en 1975.

¹ SL 1971 - Bel. 2.

Au Canada¹, la semaine de travail a été écourtée au Manitoba (de 48 à 44 heures), au Nouveau-Brunswick (à 44 heures dans les travaux de construction), à Terre-Neuve (à 45 heures dans certains secteurs d'industrie de construction). et au Québec (à 48 heures dans les opérations forestières et les industries du bois). Au Danemark, en France et en République fédérale d'Allemagne, des conventions collectives ont également introduit des semaines de travail plus courtes (respectivement une moyenne en 1970 de 41 3/4, 45,4 et 41,3 heures), et cette orientation va s'accroissant. En Hongrie, un programme général de réduction de la durée du travail dans l'industrie a été commencé en janvier 1968 et s'est concrétisé par l'établissement de la semaine de 44 heures au lieu de 48.

87. En Irak, le Code du travail de 1970² prévoit 48 heures de travail par semaine et 8 heures par jour; en Italie, la durée de travail des employés des chemins de fer a été progressivement ramenée à 40 heures par semaine³. Au Japon, le ministère du Travail a adressé des instructions⁴ visant à assurer l'introduction de la semaine de cinq jours et de quarante heures et l'on espère que cette pratique se généralisera à partir de 1980.

¹ 56 RCE, 36.

² SL 1970 - Irak 1. 56 RCE, 37, 83.

³ Loi n° 591 du 13 août 1969.

⁴ Instructions du 26 janvier 1973 adressées aux gouvernements de préfectures et aux directeurs de bureaux de préfectures chargés des normes du travail.

Au Luxembourg, une loi du 9 décembre 1970 prévoit la réduction immédiate de la durée de travail à huit heures par jour et à quarante-quatre heures par semaine, puis à quarante heures par semaine à partir du 1er janvier 1975. Au Portugal, le décret-loi n° 409 du 27 septembre 1971¹ limite la durée normale de travail à 8 heures par jour et 48 heures par semaine et, pour le personnel administratif, à 7 heures par jour et à 42 heures par semaine et prévoit la réduction de ces horaires dès que l'augmentation de la productivité le permettra.

88. En Suède, la loi sur la durée générale du travail du 10 avril 1970² a introduit la semaine de 40 heures. En Suisse, des conventions collectives ont réduit la semaine de travail à 44, 46 heures ou moins, la moyenne dans l'industrie se situant à présent à 44,6. En Yougoslavie, l'application de la loi fondamentale du 4 avril 1965 relative à l'introduction de la semaine de 42 heures a été largement réalisée vers 1970 et de nouvelles réductions sont à présent envisagées.

89. D'autres pays ont adopté des dispositions améliorant la protection prévue par la législation relative à la durée du travail. Au Pakistan³ et au Venezuela⁴, la législation limitant la durée du travail a été étendue à de nouvelles catégories de travailleurs. Des règlements limitant la pratique des heures

¹ SL 1971 - Port. 1. 57 RCE, 57.

² SL 1970 - Sue. 1.

³ 58 RCE, 46.

⁴ 59 RCE, 40.

supplémentaires ont été introduits en République dominicaine¹ (à la suite de contacts directs), au Panama² et en Roumanie³, ainsi que des dispositions sur la durée du travail du personnel employé dans les transports, en Uruguay⁴, à la suite de contacts directs.

ii) Repos hebdomadaire

90. Des dispositions prescrivant un repos hebdomadaire ont été introduites au Ghana⁵, ainsi que dans le territoire danois du Groenland, en 1971⁶. Au Canada⁷, en Irak⁸, au Pakistan⁹ et en Turquie¹⁰, les dispositions prescrivant un repos hebdomadaire ont été étendues à d'autres régions du pays ou à de nouvelles catégories de travailleurs, tandis qu'en Irak¹¹ et en Thaïlande¹², des dispositions ont été adoptées pour prévoir un repos compensatoire en cas de travail le jour normal du repos hebdomadaire.

¹ 58 RCE, 45.

² 58 RCE, 83.

³ 59 RCE, 40.

⁴ 58 RCE, 103.

⁵ 56 RCE, 173.

⁶ 58 RCE, 215.

⁷ 58 RCE, 58.

⁸ 56 RCE, 55, 174.

⁹ 56 RCE, 174.

¹⁰ 54 RCE, 43.

¹¹ 56 RCE, 174.

¹² 59 RCE, 49.

iii) Congés payés

91. En Belgique, le congé annuel payé a été porté de douze à dix-huit jours ouvrables¹. Du Danemark, le congé annuel a été relevé de dix-huit à vingt-quatre jours ouvrables pour les personnes et apprentis employés dans les secteurs privés et publics², les gens de mer bénéficiant, quant à eux, d'un jour et demi de congé payé par mois de service³. En Eguateur, le droit à quinze jours consécutifs de congés payés (antérieurement limité aux salariés du secteur privé) a été accordé aux travailleurs manuels et non manuels des entreprises publiques et privées avec un supplément de congé pour les périodes de service excédant cinq années ainsi que pour les jeunes⁴. En Finlande, le droit au congé annuel a été porté de dix-huit à vingt-quatre jours ouvrables⁵. Le nouveau Code du travail de l'Irak⁶ remplace le droit antérieur à un jour de congé par mois de service par celui à vingt jours de congé après onze mois de service et pour les travailleurs occupant des emplois pénibles ou hasardeux et étend le droit au congé annuel à d'autres catégories de travailleurs. En Jamaïque, le droit au congé payé est à présent de deux semaines ouvrables après 220 jours de service⁷ et, en République khmère⁸, d'un jour

¹ Arrêté royal du 28 juin 1971 (SL 1971 - Bel. 4).

² Loi n° 260 du 9 juin 1971 tendant à modifier la loi sur les congés annuels, n° 273 du 4 juin 1970 (SL 1971 - Dan. 2A et B).

³ Notification n° 107 du 26 mars 1971

⁴ Code du travail, 1971 (SL 1971 - Equa. 1).

⁵ Loi sur les congés annuels (n° 262/73) datée du 30 mars 1973.

⁶ SL 1970 - Irak 1. Voir aussi 57 RCE, 125.

⁷ Arrêté n° 162 concernant congé payé, daté du 22 mai 1970 (SL 1970 - Jam. 1).

⁸ Code du travail du 14 janvier 1972.

et demi ouvrable pour chaque mois de service avec des augmentations de congé en raison de l'ancienneté. Au Laos, le congé annuel est d'un jour par mois de service, avec un congé plus long pour les jeunes travailleurs¹. En République arabe libyenne, le congé annuel payé a été porté de quatorze à seize jours, et de vingt à vingt-quatre jours pour les jeunes et les travailleurs ayant accompli plus de cinq années de service². Au Mexique, le droit au congé annuel a été étendu aux travailleurs des petites industries³. En Somalie, les travailleurs manuels et non manuels bénéficient d'un congé annuel payé de quinze jours⁴. En Thaïlande, six jours ouvrables de congé doivent être accordés annuellement⁵. En Yougoslavie, le congé annuel minimum a été porté de quatorze à dix-huit jours ouvrables avec un maximum de trente⁶.

92. Par ailleurs, de nombreux pays ont pris des mesures afin d'assurer une application plus effective du droit au congé annuel payé. C'est ainsi qu'en Biélorussie⁷, au Panama⁸, en Ukraine⁹ et en URSS⁹, il est interdit de renoncer au congé annuel moyennant indemnisation. Des restrictions ont été mises à la possibilité

¹ Code du travail, 1971 (SL 1971 - Laos 1). Voir aussi 57 RCE, 125.

² Code du travail, 1970 (SL 1970 - Lib. 1).

³ Loi fédérale du travail (SL 1970 - Mex. 1). Voir aussi 57 RCE, 126.

⁴ Code du travail, 1972 (SL 1972 - Som. 1).

⁵ Notification du ministère de l'Intérieur relative à la protection du travail, datée du 16 avril 1972 (SL 1972 - Thaï. 2).

⁶ Loi du 13 avril 1973 concernant les rapports entre les travailleurs engagés dans un travail collectif.

(notes 7, 8 et 9 p. 72)

d'ajourner le congé annuel en Mauritanie¹ (à la suite de contacts directs), en Pologne² et au Sénégal³, ainsi qu'à celle de fractionner le congé annuel au Danemark⁴, en République dominicaine⁵ (à la suite de contacts directs), en Irak⁶ et au Maroc⁷. En Tchécoslovaquie⁸ et en Hongrie⁹, la possibilité de réduire le congé annuel comme mesure disciplinaire a été abrogée.

(notes 7, 8 et 9 de la p. 71)

⁷ 57 RCE, 123.

⁸ 58 RCE, 96.

⁹ 57 RCE, 127.

¹ 58 RCE, 96.

² 56 RCE, 157.

³ 57 RCE, 126-127.

⁴ 57 RCE, 124.

⁵ 58 RCE, 96.

⁶ 57 RCE, 125.

⁷ 59 RCE, 175-176.

⁸ 58 RCE, 96.

⁹ 54 RCE, 95-96.

8. Droit de constituer des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix

a) Activités de l'OIT

93. Durant la période de référence, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT a continué à examiner les allégations relatives à des violations de la liberté syndicale et à soumettre au Conseil d'administration ses conclusions et recommandations sur les mesures à prendre dans chacun de ces cas. Les rapports¹ du comité donnent une description détaillée des cas qui lui sont soumis.

94. Dans le dernier rapport sur les droits économiques, sociaux et culturels, il a été fait mention de l'établissement d'une commission d'enquête, conformément à l'article 26 de la Constitution de l'OIT, chargée d'examiner les plaintes relatives aux infractions des droits syndicaux en Grèce. Le rapport de cette commission a, depuis lors, été publié² et la commission y a exposé ses constatations au sujet d'une série de mesures prises par le gouvernement grec à l'encontre de plusieurs syndicats et

¹ Les rapports du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration sont publiés régulièrement dans des suppléments au Bulletin officiel; pour la période de référence, voir les suppléments suivants au Bulletin officiel : vol. LII n° 4; vol. LIII n° 4; vol. LIV n° 2, n° 4; vol. LV; ainsi que les documents du Conseil d'administration GB.188/12/15; GB.189/10/24; GB.190/9/15 (add.); GB.190/9/18; GB.190/9/19 et GB.191/13/22.

² Voir Bulletin officiel, vol. LIV n° 2, supplément spécial, 1971.

de leurs dirigeants, ainsi que de certains aspects de la législation syndicale. Elle a formulé des recommandations quant aux mesures à prendre afin de donner suite à ces plaintes. L'application de ces mesures est suivie par la Commission d'experts¹ et par la Commission pour l'application des conventions et des recommandations de la Conférence.

95. A sa session de février-mars 1973, le Conseil d'administration a nommé un groupe en qualité de membres de la Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale afin d'examiner des allégations relatives aux infractions au droit syndical au Lesotho.

96. En 1970, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, qui reconnaît que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être fondés sur le respect des libertés civiles qui sont proclamées en particulier dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et déclare que l'absence de libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux. La résolution met spécialement l'accent sur les libertés civiles suivantes, définies dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux :

a) le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires; b) la liberté d'opinion et d'expression et, en particulier, le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de

¹ 56 RCE, 151; 57 RCE, 160, 191-192; 58 RCE, 116, 149-150; 59 RCE, 144, 172.

chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées; c) la liberté de réunion; d) le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial; e) le droit à la protection des biens des syndicats.

97. Deux nouveaux instruments internationaux relatifs aux droits syndicaux ont été adoptés durant cette période. La convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971, posent le principe que les représentants des travailleurs (y compris les représentants syndicaux) doivent être protégés contre tout acte préjudiciable à leur égard, y compris le licenciement, en relation avec leur statut ou activités de représentant de travailleurs, leur affiliation syndicale ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. Les facilités adéquates doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants de travailleurs pour leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

98. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a présenté à la 58e session de la Conférence internationale du travail un rapport¹ intitulé Liberté syndicale et négociation collective. Cette étude, préparée conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, met en évidence les principaux problèmes et difficultés qui surgissent dans l'application des principes et des normes contenus dans les

¹ BIT, 58e session (Genève, 1973), rapport III (Partie 4B).

conventions sur la liberté syndicale, de même que des obstacles qui ont pu empêcher ou retarder la ratification de ces conventions par des pays qui ne l'ont encore pas fait.

99. Dans les conclusions de son étude, la commission relève l'existence d'un certain nombre de difficultés faisant obstacle à une application effective de ces instruments sur le plan national, du fait de la vaste portée de leurs principes et de leurs liens étroits avec une série de questions de fond de caractère parfois institutionnel ou politique ou liées aux grands problèmes du développement économique et social. Pour l'essentiel, il semble que le droit syndical soit reconnu d'une manière générale, mais qu'une série de facteurs fassent souvent obstacle à l'application des principes, plus larges, de la liberté syndicale tels qu'ils sont définis dans les conventions.

b) Evolution au niveau national

100. Un certain nombre de pays ont promulgué de nouveaux codes du travail abrogeant certaines dispositions restrictives concernant les syndicats. Au Panama, le nouveau Code du travail étend son champ d'application à certaines catégories de travailleurs agricoles qui en étaient précédemment exclus et a abrogé les dispositions qui permettaient de suspendre les syndicats¹ par voie administrative. En URSS, aux termes du nouveau Code du travail de la RSFSR, les syndicats ne sont plus astreints à la procédure de l'enregistrement obligatoire auprès d'une organisation intersyndicale ou de tout autre organe². La situation est

¹ Code du travail 1971; 58 RCE, 130-131.

² Code du travail 1971, article 225; 57 RCE, 168-169.

semblable en Biélorussie¹ et en Ukraine². En Hongrie³, le nouveau Code du travail a abrogé certaines lois concernant la définition des syndicats et les fonctions confiées au Conseil central des syndicats. Au Congo⁴ et en Tchécoslovaquie⁵, les lois instituant une organisation syndicale unitaire ont été abrogées.

101. Dans plusieurs autres pays, une nouvelle législation a été adoptée en vue de donner une plus grande protection en matière de droit syndical. C'est ainsi qu'en Guyane, la décision administrative d'annuler l'enregistrement d'un syndicat ne portera plus effet avant l'expiration du délai fixé pour interjeter appel ou, lorsque cet appel a été interjeté avant que la Cour d'appel ait rendu sa sentence⁶. Au Pakistan, l'ordonnance de 1969 sur les relations professionnelles a supprimé des restrictions substantielles au droit de grève, ainsi que plusieurs dispositions permettant au greffier des syndicats d'intervenir à sa discrétion dans les affaires des syndicats⁷. Le Royaume-Uni a adopté une nouvelle loi sur la marine marchande en 1970, laquelle accorde aux marins de la marine marchande une protection identique à celle des autres travailleurs⁸ pour ce qui est des actes

¹ Code du travail 1972, articles 2 et 228; 59 RCE, 141-142.

² Code du travail 1972, article 243; 58 RCE, 134.

³ 58 RCE, 123.

⁴ Ordonnance n° 13/73 du 18 mai 1973; 59 RCE, 142.

⁵ Loi n° 74 du 3 juillet 1973; 59 RCE, 153.

⁶ Loi de 1972 sur la révision législative; 59 RCE, 153.

⁷ 56 RCE, 133.

⁸ 56 RCE, 135.

accomplis en prévision ou à l'occasion d'un différend du travail; à Hong kong, la nouvelle ordonnance de 1971 sur les syndicats prescrit que la qualité de membre d'un syndicat ne pourra être refusée à une personne en se fondant sur le fait que l'emploi en vue duquel elle a été engagée n'a qu'un caractère occasionnel ou saisonnier¹. Au Venezuela, à la suite de contacts directs entre un représentant du Directeur général et les autorités gouvernementales, le ministre du Travail a envoyé à tous les inspecteurs du travail du pays une circulaire, afin de leur signaler que tous les fondateurs de syndicats de travailleurs agricoles doivent jouir d'une protection analogue à celle applicable aux travailleurs de l'industrie². Les restrictions légales à l'encontre des syndicats agricoles ont été abrogées par la suite³.

102. Au Pakistan, l'ordonnance sur les relations professionnelles de 1969⁴ a accru la protection dont jouissent les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale. A Trinité-et-Tobago, l'ordonnance sur les relations professionnelles de 1972 prévoit une protection spécifique contre les actes de discrimination antisyndicale lors de l'engagement du travailleur⁵.

¹ 58 RCE, 211 (ordonnance de 1971 sur les syndicats).

² 56 RCE, 52.

³ 59 RCE, 47.

⁴ 56 RCE, 152.

⁵ 58 RCE, 153.

B. Droit à la sécurité sociale

a) Activités de l'OIT

103. L'action normative entreprise par l'OIT en vue de promouvoir la sécurité sociale à l'échelle mondiale est appuyée sur le plan régional, notamment sur le plan européen, d'abord par l'appel à la ratification des conventions de l'OIT adressé par le Conseil des ministres des Communautés européennes et le Comité des ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres de ces organisations, ensuite par une collaboration étroite entre le Conseil de l'Europe et le BIT dans l'élaboration et le contrôle de l'application du Code européen de sécurité sociale et de son Protocole additionnel, qui sont basés sur la convention de l'OIT (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952, tout en prévoyant des normes supérieures à celle-ci, et pour lesquels la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT est un des organes de contrôle.

104. Dans le contexte de l'action normative des organisations régionales, il convient de mentionner également au cours de cette période la convention des assurances sociales de l'Organisation arabe du travail qui s'inspire de la convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

105. La protection des travailleurs migrants par la sécurité sociale exige une coordination de l'application des législations en vue d'assurer l'égalité de traitement, le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition et le service des prestations à l'étranger. Au cours de la période 1969-1973, en s'inspirant notamment de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, 1962, le BIT a continué de stimuler la conclusion d'instruments de coordination à ces fins, notamment dans le cadre multilatéral en liaison avec d'autres organisations à vocation régionale, tels que :

- le règlement n° 1408/71 du Conseil de la Communauté économique européenne relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (règlement n° 3, révisé) (1971);
- la convention européenne de sécurité sociale du Conseil de l'Europe (1972);
- la convention générale de sécurité sociale de l'Organisation africaine, malgache et mauricienne (1971);

- la convention de sécurité sociale des pays du Groupe andin (1973);
- les instruments d'application de ces instruments de coordination.

b). Evolution au niveau national

106. Les tendances générales du développement de la sécurité sociale concernent deux éléments principaux : l'élargissement du champ d'application personnel des régimes nationaux de sécurité sociale et l'amélioration des prestations octroyées par ces régimes. Bien que, dans les pays en voie de développement, le champ d'application de la sécurité sociale demeure provisoirement limité au groupe restreint des travailleurs salariés et parfois même aux travailleurs salariés du secteur industriel ou des entreprises les plus importantes de ce secteur, ou encore aux secteurs géographiques industrialisés ou en voie d'industrialisation, l'extension de la protection constitue désormais une tendance générale. Quant aux manifestations de la tendance à l'amélioration des prestations octroyées, elles apparaissent tantôt dans l'introduction de nouvelles branches ou catégories de prestations dans les régimes à protection incomplète, tantôt dans l'élévation constante du niveau des prestations, soit en valeur relative, soit en valeur absolue. Certaines branches servent aussi de cadre pour étendre la gamme des prestations, par exemple en prévoyant des prestations nouvelles pour les

handicapés, les orphelins et autres catégories spéciales de bénéficiaires. Cette tendance aboutit à élargir le champ d'application des régimes dont la protection était limitée aux travailleurs.

107. Sans entrer dans le détail des nombreuses améliorations apportées au cours de la période considérée à la protection assurée par la sécurité sociale, on se bornera à signaler ci-après les extensions et les modifications les plus importantes apportées aux législations nationales.

1. Sécurité sociale en général

108. Il y a lieu de noter en premier lieu les mesures prises pour la création de régimes de sécurité sociale couvrant ou ayant vocation à couvrir une pluralité de branches.

109. C'est ainsi que de nouveaux régimes de sécurité sociale ont été introduits dans certains pays. Au Dahomey, un régime général de sécurité sociale a été institué pour regrouper les branches prestations familiales et accidents du travail-maladies professionnelles qui existaient antérieurement et pour couvrir la vieillesse, l'invalidité et les survivants¹. A la Dominique (territoire non métropolitain du Royaume-Uni), un Fonds national de prévoyance comportant l'octroi de prestations de vieillesse,

¹ Ordonnance n° 70-17 du 25 mars 1970 portant institution d'un régime général de sécurité sociale, SL 1970 - Dah. 1.

d'incapacité, de décès et d'émigration a commencé à fonctionner en 1971¹. En Guyane, un régime national d'assurances sociales concernant la maladie, la maternité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, la vieillesse, l'invalidité et les survivants a été créé². En Haute-Volta, un nouveau régime de sécurité sociale englobant la vieillesse, l'invalidité et les survivants, les risques professionnels, les prestations familiales et la maternité a été institué³. En Norvège, les branches maladie, chômage et risques professionnels ont été intégrées à l'assurance nationale qui couvrait déjà la vieillesse, l'invalidité et les survivants⁴. A Trinité-et-Tobago, un régime d'assurance nationale comportant dès son entrée en vigueur le versement d'allocations de décès et de retraite, et prévoyant le service de prestations de maladie, de maternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que de vieillesse, a été créé⁵.

¹ RIT, juillet-août 1971, p. 159.

² RIT, mars 1971, p. 323.

³ RIT, janvier 1974, p. 101.

⁴ Loi n° 79 du 27 novembre 1970, SL 1970 - Nor. 1.

⁵ Loi n° 35 de 1971 sur l'assurance nationale.

110. En Irlande, un système de prestations proportionnelles aux gains s'ajoutant aux prestations de base en cas de chômage, de maladie et de maternité a été institué¹.

111. En outre, en Algérie² a été créé un nouveau régime de sécurité sociale agricole et au Brésil³ la prévoyance sociale a été étendue à l'agriculture. En Pologne, un régime d'assurances sociales a été institué pour les membres des coopératives agricoles⁴. Enfin, en Espagne⁵, un régime spécial de sécurité sociale a été créé pour les gens de mer.

2. Soins médicaux et indemnités de maladie

112. Aux Bermudes (territoire non métropolitain du Royaume-Uni), une assurance hospitalisation a été instituée⁶. En République centrafricaine a été introduit un régime d'assurance maladie⁷. Au Danemark, un service public de santé, géré

¹ Loi de 1973 sur le bien-être social (prestations proportionnelles aux gains). (Social Welfare (pay related benefit) Act, 1973.)

² RIT, mars 1972, p. 305.

³ SL 1969 - Bré. 1.

⁴ Loi du 26 octobre 1971, Dziennik Ustaw, n°27,
4 novembre 1971.

⁵ SL 1969 - Esp. 3.

⁶ RIT, novembre 1971, p. 489.

⁷ SL 1970 - RCA. 1.

par les autorités locales et régionales et bénéficiant en principe à tous les résidents, a remplacé un système d'assurance essentiellement facultatif¹; en outre, une loi sur les indemnités de maladie a institué un système de protection unique en cas de maladie, de maternité ou d'accident, au bénéfice de l'ensemble de la population active². En République fédérale d'Allemagne, l'assurance-maladie a été étendue aux agriculteurs³.

113. Le champ d'application de la législation nationale a été étendu au Chili à l'ensemble des employés⁴, au Pérou aux gens de maison⁵ et en Colombie à de nouvelles catégories de bénéficiaires⁶. En outre, le bénéfice des soins médicaux a été étendu en principe au Pérou aux personnes à charge des assurés⁷. Par ailleurs, l'extension de l'application de la législation à de nouvelles régions du territoire est intervenue en Colombie⁸,

¹ SL 1971 - Dan. 3.

² Loi n° 268 du 7 juin 1972, Lovtidende A 1972, n° XXVI, texte n° 262.

³ Loi du 10 août 1972, BGBI, 16 août 1972, I, n° 86.

⁴ 56 RCE 64 et 67.

⁵ 56 RCE 66 et 67.

⁶ 57 RCE 85 et 89.

⁷ 56 RCE 158.

⁸ 58 RCE 64.

au Mexique¹, au Nicaragua² et au Pérou³.

114. La durée de versement des indemnités de maladie a été allongée du fait de la réduction à trois jours du délai d'attente à l'expiration duquel ces prestations sont accordées en Algérie⁴ et en Espagne⁵. Le droit à la prise en charge des frais d'hospitalisation a été reconnu, sans limitation de durée, en République fédérale d'Allemagne⁶.

3. Chômage

115. Un régime d'indemnisation du chômage a été créé en Israël⁷ et en Tchécoslovaquie⁸. Au Canada⁹, l'assurance-chômage a fait l'objet d'une révision d'ensemble ayant notamment pour

¹ 58 RCE 160.

² 54 RCE 60 et 62; 57 RCE 87 et 89.

³ 58 RCE 161.

⁴ 54 RCE 59.

⁵ 58 RCE 65.

⁶ 59 RCE.

⁷ RIT, mars 1973, p. 306.

⁸ 54 RCE 90.

⁹ SL 1971 - Can. 4.

objet d'étendre son champ d'application. En Belgique¹, un système de prestations proportionnelles aux gains a été substitué aux prestations uniformes antérieurement payables.

116. En outre, la durée d'octroi des prestations de chômage a été allongée en Norvège² et à Chypre³. A Chypre³, les conditions d'attribution des prestations ont été assouplies de manière à permettre l'indemnisation du chômage partiel.

117. En République fédérale d'Allemagne⁴, la législation a été modifiée en vue d'accorder le droit aux prestations de chômage aux travailleurs se trouvant sans travail comme conséquence d'une grève à laquelle ils ne participent pas et qui ne vise pas à modifier leurs conditions d'emploi.

¹ Arrêté royal du 13 octobre 1971, Moniteur belge du 16 octobre 1971.

² 57 RCE 121.

³ 59 RCE.

⁴ 54 RCE 149.

4. Prestations d'accidents du travail
et des maladies professionnelles

118. Le champ d'application de la législation a été étendu à l'ensemble des ouvriers et des employés en Argentine¹, aux apprentis au Zaïre² ainsi qu'aux travailleurs faisant antérieurement l'objet d'exceptions en Irak³. De plus, l'application de la législation a été étendue à de nouvelles régions du territoire en Malaisie⁴ et au Mexique⁵. Enfin, des progrès ont été accomplis dans l'extension de la protection à l'ensemble des travailleurs agricoles en Colombie⁶ et au Panama⁷.

119. Certaines prestations en nature ont été plus libéralement accordées du fait de la suppression de la participation du bénéficiaire aux frais en Algérie⁸, ou de la suppression des limites à leur durée d'octroi au Zaïre⁹ ou à leur coût en Birmanie¹⁰ et en Ouganda¹¹.

¹ 57 RCE 69.

² 58 RCE 60; 58 RCE 190.

³ 57 RCE 72.

⁴ 57 RCE 73 et 59 RCE.

⁵ 58 RCE 160.

⁶ 57 RCE 66.

⁷ 58 RCE 55.

⁸ 54 RCE 45; 57 RCE 69.

⁹ 56 RCE 58.

¹⁰ 59 RCE.

¹¹ 54 RCE 49.

120. En cas d'incapacité permanente et de décès, des versements périodiques ont été substitués à des prestations sous forme de capital à la Barbade¹, au Chili², en Irak³, en Malaisie⁴ et en Nouvelle-Zélande⁵ et une allocation pour frais funéraires a été instituée à Chypre⁶ et aux Pays-Bas⁷.

121. L'assurance des accidents du travail a été rendue obligatoire en Belgique⁸ et en Ouganda⁹. La responsabilité de l'indemnisation de cette éventualité ainsi que des maladies professionnelles a été transférée à un régime de sécurité sociale à la Barbade¹⁰, en Malaisie¹¹, au Panama¹², au Pérou¹³, en Nouvelle-Zélande¹⁴ et en Thaïlande¹⁵, ainsi qu'en France¹⁶ pour les salariés agricoles.

¹ 57 RCE 70.

² 54 RCE 46.

³ 54 RCE 48 et 57 RCE 72.

⁴ 57 RCE 73.

⁵ 59 RCE.

⁶ 57 RCE 218.

⁷ 58 RCE 190.

⁸ RIT, mai 1972, p. 504.

⁹ 54 RCE 49.

¹⁰ 57 RCE 70.

¹¹ 57 RCE 73.

¹² RIT, décembre 1970, p. 690.

¹³ SL 1972 - Pér. 1.

¹⁴ Loi de 1972 sur l'indemnisation des accidents (Accident compensation Act 1972).

¹⁵ RIT, avril 1974, p. 414.

¹⁶ RIT, août-septembre 1973, p. 240.

122. Par ailleurs, l'assimilation de la réparation des maladies professionnelles à celle des accidents du travail a été assurée de manière plus complète. En Argentine¹, en Australie², à la Barbade³, en Belgique⁴, au Mexique⁵, au Nicaragua⁶, au Panama⁷, au Portugal⁸ et en Uruguay⁹ a été adoptée une liste plus complète des maladies et des travaux entraînant une présomption d'origine professionnelle. A Chypre¹⁰ et à Malte¹¹, de nouvelles maladies ont été ajoutées à celles prévues par la législation nationale. Au Maroc¹² et en Mauritanie¹³, le caractère limitatif des affections

¹ 59 RCE.

² 57 RCE 116.

³ 57 RCE 116.

⁴ 54 RCE 83.

⁵ 57 RCE 119.

⁶ 54 RCE 51.

⁷ 58 RCE 92.

⁸ 57 RCE 78.

⁹ 57 RCE 120.

¹⁰ 57 RCE 218.

¹¹ 59 RCE.

¹² 54 RCE 86.

¹³ 58 RCE 61.

provoquées par les agents nocifs considérés a été supprimé. En Australie (Australie méridionale et Victoria)¹, au Burundi², en Colombie³, en Espagne⁴ et en Mauritanie⁵, la liste des travaux susceptibles d'entraîner l'exposition au risque considéré a été élargie.

5. Prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants

123. Des régimes d'assurance-pension couvrant la vieillesse, l'invalidité et le décès du chef de famille ont été institués au Cameroun⁶, en Inde pour les survivants⁷, en Tunisie⁸, en Turquie pour les travailleurs indépendants non agricoles⁹ et, ainsi qu'il a déjà été indiqué plus haut,

¹ 59 RCE.

² 56 RCE 91.

³ 58 RCE 60.

⁴ 56 RCE 91.

⁵ 58 RCE 61.

⁶ RIT, août 1970, p. 215.

⁷ RIT, décembre 1971, p. 606.

⁸ Décret n° 71-452 du 17 décembre 1971, Journal officiel n° 56 du 21 décembre 1971.

⁹ Loi n° 1479 du 2 septembre 1971, Resmî Gazete n° 13956 du 14 septembre 1971.

au Dahomey, en Guyane et en Haute-Volta. En République fédérale d'Allemagne¹, la faculté de s'assurer a été ouverte aux non-salariés. Des pensions proportionnelles aux gains ont été ajoutées aux pensions uniformes existant antérieurement en Finlande². En France³, les pensions de retraite complémentaires instituées par voie de conventions collectives ont été généralisées à tous les salariés qui n'en bénéficiaient pas encore. Au Pérou⁴, les régimes de pension des employés et des ouvriers ont été unifiés. L'extension du champ d'application de la législation en matière de pensions à de nouvelles régions du territoire est intervenue au Mexique⁵ et au Pérou⁶.

6. Egalité de traitement des étrangers et des nationaux

124. Tous les travailleurs étrangers se trouvant légalement sur le territoire ont été assimilés aux nationaux en matière de sécurité sociale en Espagne⁷. En Belgique⁸,

¹ Loi du 16 octobre 1972, BGBI, 2 août 1972, partie I, n° 76.

² Loi du 14 juillet 1969, Recueil des lois n°^{os} 467 et 468 de 1969.

³ RIT, août-septembre 1973, p. 241.

⁴ RIT, décembre 1973, p. 575.

⁵ 58 RCE 160.

⁶ 58 RCE 161.

⁷ 54 RCE 60 et 61.

⁸ 54 RCE 148.

l'abattement de 20 pour cent sur les pensions de vieillesse des ouvriers étrangers a été supprimé. Pour le service des rentes à l'étranger, les victimes d'accidents du travail et leurs survivants ressortissants des Etats ayant ratifié la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, ont été assimilés aux nationaux en Algérie¹, à la Barbade² et en Suède³, et les ressortissants des Etats liés par la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, ont été assimilés aux nationaux à Madagascar⁴, même en cas de résidence ou de transfert de leur résidence à l'étranger. Par ailleurs, toutes les conditions de durée de résidence sur le territoire national avant la réalisation de l'éventualité, pour l'ouverture du droit aux prestations, ont été supprimées en Norvège⁵ en matière d'allocations familiales pour les ressortissants des Etats liés par la convention n° 118, et aux Pays-Bas⁶ en matière de chômage pour les ressortissants des Etats liés par la convention n° 44. Enfin, les prestations de veuves et d'orphelins

¹ 56 RCE 61.

² 57 RCE 79.

³ 54 RCE 54.

⁴ 54 RCE 166.

⁵ 54 RCE 167.

⁶ 57 RCE 122.

attribuables aux Pays-Bas¹ au titre des soutiens de famille qui avaient dépassé un certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation (prestations transitoires) ont été également attribuées aux ressortissants des Etats ayant ratifié la convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935.

7. Paiement des prestations à l'étranger

125. Certaines conditions de résidence mises au paiement des prestations familiales et des allocations au décès, tant pour les nationaux que pour les étrangers, ont été supprimées en Israël². En outre, les pensions d'invalidité, de vieillesse et de survivants dues au titre de la législation de la Yougoslavie³ sont dorénavant payables à l'étranger, sans condition de nationalité.

Pour ce qui est des prestations familiales et des prestations de maternité, prière de se rapporter au titre E, 1 et 2, ci-dessous.

C. Droit à un niveau de vie approprié

126. Les informations que l'OIT a pu rassembler en ce qui concerne le droit à un niveau de vie approprié sont indiquées aux titres A et B ci-dessus.

¹ 54 RCE 91.

² 57 RCE 217.

³ 59 RCE.

D. Droit à la jouissance du plus haut
niveau possible de santé physique
et mentale

127. Bien que l'OIT ne s'intéresse pas directement au droit à la santé en tant que tel, elle se préoccupe de la protection de la santé des travailleurs et de la protection de la santé en tant qu'aspect particulier de la sécurité sociale. A cet égard, nous renvoyons aux sections A 3 (traitant des conditions de travail saines et sûres) et B 2 (portant sur les soins médicaux) ci-dessus, ainsi qu'aux sections E 2 et 3 (sur la protection de la maternité et la protection de l'enfance et de l'adolescence) ci-après.

E. Droit de la famille, de la mère et
de l'enfant à la protection et à
l'assistance

1. Droit de la famille à la protection
et à l'assistance

Evolution au niveau national

128. Des régimes d'allocations familiales ont été créés au Burundi¹ et au Japon².

¹ RIT, décembre 1972, p. 629.

² Loi n° 73 du 27 mai 1971.

2. Droit de la mère à une aide et à une assistance spéciales

1) Protection de la maternité

Evolution au niveau national

129. Le droit aux prestations de maternité a été étendu aux travailleurs temporaires et aux membres de la famille de l'employeur en Colombie¹, aux gens de maison en Espagne², aux membres des coopératives agricoles en Hongrie³, aux travailleurs temporaires en Yougoslavie⁴, ainsi qu'à de nouvelles régions du territoire en Grèce⁵ et au Mexique⁶.

130. Le droit aux prestations a été reconnu sans condition de stage en Bulgarie⁷, en Mauritanie⁸ (à la suite de contacts directs) et en Yougoslavie⁹.

131. En outre, la législation du Nicaragua¹⁰, de Panama¹¹ et du Venezuela¹² a été amendée de manière à préciser que lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, la durée du congé prénatal doit être prolongée, sans réduction du congé postnatal.

¹ 57 RCE, 59.

⁷ 59 RCE, 42.

² 56 RCE, 159.

⁸ 58 RCE, 50.

³ 56 RCE, 160.

⁹ 56 RCE, 160.

⁴ 56 RCE, 160.

¹⁰ 56 RCE, 44.

⁵ 56 RCE, 43.

¹¹ 58 RCE, 50.

⁶ 58 RCE, 160.

¹² 59 RCE, 43.

ii) Interdiction du travail de nuit

132. Plusieurs pays ont adopté une nouvelle législation incorporant l'interdiction du travail de nuit par les femmes. Parmi ces pays, la République khmère¹ et le Laos² ont édicté une interdiction du travail de nuit durant une période de onze heures consécutives, conformément aux dispositions des conventions de l'OIT en la matière, de même qu'en Somalie³ et en Thaïlande⁴ où cependant la période de nuit est délimitée à sept et six heures respectivement.

133. En République arabe libyenne, l'interdiction existante a été étendue en 1970, de manière à couvrir une période de onze heures alors qu'initialement elle était limitée à neuf heures⁵. En Autriche⁶, l'interdiction a été étendue aux femmes salariées auxquelles elle ne s'appliquait pas antérieurement et les dérogations permises à l'interdiction

¹ 58 RCE, 51.

² 58 RCE, 51.

³ Code du travail, 1972 (SL 1972, Som.1).

⁴ Notification du ministère de l'Intérieur, en date du 16 avril 1972, relative à la protection des travailleurs (SL 1972, Thaï.2).

⁵ 57 RCE, 174.

⁶ 54 RCE, 132.

du travail de nuit ont été limitées à celles autorisées par la convention (n° 89) (révisée) concernant le travail de nuit (femmes), 1948. Des limitations similaires sur les dérogations permises ont également été introduites au Costa Rica¹, aux Pays-Bas² et au Tchad³. Le Portugal a pris un certain nombre de mesures afin d'assurer que l'interdiction du travail de nuit soit conforme aux conventions de l'OIT en la matière⁴.

3. Droit de l'enfant et de l'adolescent à une aide et à une assistance spéciales

a) Activités de l'OIT

134. Lors de la 58e session, en juin 1973, la Conférence internationale du Travail a adopté deux nouveaux instruments sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, une convention (n° 138) et une recommandation (n° 146). La convention (n° 138), qui est destinée à remplacer graduellement les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités (mentionnés

¹ 58 RCE, 140.

² 58 RCE, 174-175.

³ 54 RCE, 38.

⁴ 56 RCE, 46 et 58 RCE, 141.

dans l'annexe du présent rapport sous Partie III, E 3), engage les Etats qui la ratifie à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants. Tout Etat qui ratifie la convention doit spécifier l'âge minimum qu'il accepte. Cet âge ne doit pas être inférieur à 15 ans (ou 14 ans dans le cas de pays dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées); l'âge minimum accepté initialement peut être relevé par la suite.

Pour les emplois susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, l'âge minimum devra en principe être de 18 ans au moins, mais peut être fixé à 16 ans à condition qu'une protection adéquate soit assurée. La recommandation complémentaire fixe un âge minimum de 16 ans comme objectif à atteindre et donne des indications sur les multiples aspects de la politique nationale se rapportant à l'emploi des jeunes gens et des adolescents.

b) Evolution au niveau national

i) Age minimum d'admission à l'emploi

135. En Argentine, à la suite de contacts directs, la loi n° 18624 adoptée le 13 mars 1970 interdit le travail des enfants de moins de 14 ans dans le service domestique,

les exploitations et entreprises industrielles et commerciales, privées et publiques¹. En Irak, en vertu de l'article 86 b) de la loi du travail de 1970, il est interdit d'admettre des enfants de moins de 15 ans à l'emploi². Au Luxembourg, la loi du 28 octobre 1969 interdit d'employer des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans accomplis ou jusqu'à la fin de l'obligation scolaire³. Pour le Nicaragua, le décret présidentiel n° 39 du 14 avril 1969 interdit le travail maritime aux enfants de moins de 15 ans⁴.

136. Au Costa Rica⁵ (à la suite de contacts directs), au Nicaragua⁶, en Tanzanie⁷ et en Uruguay⁸, des dispositions

¹ 54 RCE, 80; SL 1970 Arg. 2.

² 56 RCE, 99 + 100.

³ 56 RCE, 102; SL 1969 Lux. 1.

⁴ 54 RCE, 39.

⁵ 58 RCE, 186-187.

⁶ 54 RCE, 39.

⁷ 54 RCE, 43.

⁸ 57 RCE, 69.

ont été adoptées qui interdisent le travail des enfants de moins de 18 ans à bord d'un navire en qualité de soutier ou de chauffeur. Au Guatemala, l'emploi des enfants de moins de 15 ans au travail à bord des bateaux de pêche a été interdit, à la suite de contacts directs, par l'arrêté gouvernemental n° 14-73 du 12 avril 1973¹.

137. Au Brésil, le décret n° 66280 du 27 février 1970 limite les travaux légers que les enfants peuvent entreprendre à partir de 12 ans à ceux qui sont exécutés dans le cadre d'activités ne relevant ni de l'industrie ni des transports terrestres et maritimes². En Italie, le décret n° 36 du 4 janvier 1971 définit les genres de travaux légers auxquels peuvent être employés les enfants de plus de 14 ans³. En Mauritanie, l'arrêté n° 00335 MFP. T du 17 mai 1972, adopté à la suite de contacts directs, réglemente l'occupation des enfants de plus de 12 ans à des travaux légers⁴. Au Tchad,

¹ 59 RCE,

² 56 RCE, 47.

³ 57 RCE, 131.

⁴ 58 RCE, 86.

l'adoption, en date du 8 février 1969, du décret n° 55/PR relatif au travail des enfants soumet les dérogations autorisées pour les travaux légers des enfants de plus de 12 ans à certaines garanties et limitations¹.

ii) Examen médical des jeunes travailleurs

138. Au Luxembourg, la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs dispose que ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrôle médical poursuivi jusqu'à l'âge de 18 ans². Il en est de même au Pérou³ après l'adoption du décret suprême 006-73-TR le 5 juin 1973, ainsi qu'en Somalie⁴, après l'adoption de la loi n° 65 du 18 octobre 1972 portant code du travail. En Uruguay, le décret n° 851/971 qui réglemente l'examen médical d'aptitude à l'emploi des enfants et des adolescents a été approuvé le 16 décembre 1971⁵,

¹ 57 RCE, 112.

² 56 RCE, 108.

³ 59 RCE, 122-123.

⁴ SL 1972 Som. 1; 59 RCE, 49.

⁵ 57 RCE, 138 + 140.

à la suite de contacts directs. Au Guatemala¹ et au Paraguay², l'exigence de l'examen médical a été étendue à de nouvelles catégories de jeunes gens.

139. A Chypre³ et en Jordanie⁴, l'examen médical périodique obligatoire des jeunes gens de moins de 21 ans employés à un travail souterrain a été instauré en 1970 et 1971 respectivement, tandis qu'en Zambie⁵ il a été étendu aux jeunes gens occupés à des travaux souterrains dans les carrières.

140. Au Nicaragua, l'article 10 du décret présidentiel n° 39 du 14 avril 1969 stipule que les jeunes gens de moins de 18 ans ne peuvent être employés à bord de navires que sur présentation d'un certificat médical attestant leur aptitude et que l'examen médical doit se répéter chaque année⁶.

¹ 59 RCE, 123-124.

² 59 RCE, 124.

³ 57 RCE, 220.

⁴ 58 RCE, 192.

⁵ 57 RCE, 220.

⁶ 54 RCE, 44.

iii) Travail de nuit

141. En Argentine¹ et en République dominicaine², à la suite de contacts directs, une nouvelle législation a été adoptée qui interdit le travail de nuit des jeunes gens de moins de 18 ans pendant une période de douze heures consécutives. Une interdiction analogue a été également introduite en République khmère³, au Laos⁴, au Luxembourg⁵. Dans le territoire danois du Groenland⁶ l'interdiction introduite en 1971 se rapporte à une période de onze heures, tandis qu'au Nicaragua, la période pendant laquelle le travail de nuit est interdit est de dix heures⁷.

142. L'interdiction déjà existante a été prolongée en Mauritanie⁸ (de onze à douze heures, à la suite de contacts directs), au Pakistan⁹ (de douze à treize heures

¹ 54 RCE, 107, 134.

² 58 RCE, 105, 142.

³ 58 RCE, 52.

⁴ 58 RCE, 53.

⁵ 54 RCE, 136.

⁶ 58 RCE, 206.

⁷ 54 RCE, 38.

⁸ 58 RCE, 142.

⁹ 59 RCE, 163.

pour les apprentis de 16 à 18 ans) et aux Philippines¹ (de huit à treize heures) et en Sao Tomé e Príncipe² (de huit à onze heures). Au Guatemala, à la suite de contacts directs, l'interdiction du travail de nuit a été étendue aux jeunes gens employés par l'Etat, les municipalités et les organismes financés par des fonds publics³ et au Mexique⁴, ainsi qu'au Timor⁵, l'âge jusqu'auquel cette interdiction s'applique a été relevé de 16 à 18 ans.

143. Enfin, de nouvelles limitations ont été introduites aux dérogations qui peuvent être accordées à l'interdiction du travail de nuit des enfants au Costa Rica⁶, en Israël⁷, aux Pays-Bas⁸, au Portugal⁹ et en Yougoslavie¹⁰.

¹ 58 RCE, 143.

² 56 RCE, 48.

³ 59 RCE, 124.

⁴ 57 RCE, 177.

⁵ 56 RCE, 48.

⁶ 59 RCE, 162.

⁷ 59 RCE, 124.

⁸ 57 RCE, 177.

⁹ 58 RCE, 53, 141.

¹⁰ 56 RCE, 144.

F. Droit à l'éducation

144. Parmi tous les sujets touchant au droit à l'éducation, les problèmes relatifs à la formation technique et professionnelle sont les seuls qui concernent directement l'OIT. Ils sont traités dans la section III (A) 2 (2) ci-dessus.

G. Droit de participer librement à la vie culturelle

145. Les questions couvertes par ce titre relèvent principalement de la compétence d'autres organisations que l'OIT.

IV. ACTION POUR FAIRE EN SORTE QU'UN NOMBRE TOUJOURS PLUS IMPORTANT DE LA POPULATION PUISSE JOUIR DES DROITS MENTIONNES AU TITRE III CI-DESSUS, SANS AUCUNE DISTINCTION TELLE QUE LA RACE, LA COULEUR, LE SEXE, LE LANGAGE, LES OPINIONS POLITIQUES ET AUTRES, L'ORIGINE NATIONALE OU SOCIALE, LA PROPRIETE, LA NAISSANCE OU LE RANG

a) Activités de l'OIT

146. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a présenté à la Conférence internationale du Travail, en juin 1971, une étude d'ensemble¹ relative à la situation des Etats Membres dans le domaine touchant à la convention et recommandation (n° 111) (emploi et profession), 1958. L'étude examine les différents types de mesures qui ont été ou qui doivent être adoptées dans le cadre des politiques nationales en vue d'éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession au sens des instruments de l'OIT. Elle indique les mesures législatives et administratives qui doivent être abrogées, ainsi que les mesures positives qui doivent être adoptées au niveau législatif, pratique, éducatif et institutionnel. Elle discute la nature et les mérites respectifs des différentes sortes de mesures à la lumière de l'expérience et des différentes conditions nationales.

¹ CIT, 56e session, Genève, 1971, Rapport III (Partie 4 B), Etude d'ensemble sur les rapports relatifs à la convention et à la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1158.

147. En 1973, la Commission d'experts a attiré l'attention sur l'importance qui s'attache à l'adoption de législations appropriées au sens de l'article 3 b) de la convention, destinées à définir plus spécifiquement comme illégales les pratiques discriminatoires en matière d'emploi et à prévoir des méthodes adaptées pour l'examen et le règlement concrets de cas où ces pratiques seraient alléguées. La commission a estimé que des avis techniques pourraient être utilement fournis à cet égard par le Bureau international du Travail, à travers le mécanisme des contacts directs ou des études spéciales ou encore par le biais de l'information ou de la coopération technique¹.

148. A sa 188e session (Genève, novembre 1972), le Conseil d'administration a décidé d'introduire une nouvelle forme d'action pratique dans le cadre du programme du BIT pour l'élimination de la discrimination, à savoir, la préparation d'études spéciales qui pourraient contribuer à l'évaluation des faits et à la recherche de solutions dans certaines situations nationales. Des examens de ce genre pourraient être effectués, avec le consentement du gouvernement intéressé, à la suite de demandes présentées par un Etat Membre ou une organisation d'employeurs ou de travailleurs sur des questions spécifiques les concernant.

¹ 58 RCE, 178.

149. Il a été entendu que de telles études spéciales seraient établies sur la base de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Toutefois, cette forme d'action est d'une application plus générale et ne s'adresse pas uniquement aux seuls pays ayant ratifié la convention. Les questions soulevées pourraient concerner la situation de groupes définis de la population par exemple, en fonction de la race, la religion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité, le sexe ou l'âge, mais elles ne devraient pas porter sur des cas individuels sans rapport avec des problèmes de politique plus vastes.

150. A sa 19^e session (novembre 1973), le Conseil d'administration a approuvé, sur une base expérimentale, les règles devant servir à l'examen de demandes de telles études spéciales. Deux types différents de cas sont prévus : les cas dans lesquels la demande est directement soumise par le gouvernement d'un Etat Membre en rapport avec des questions concernant son propre pays et ceux dans lesquels la demande provient d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs ou d'un autre Etat Membre. Le Directeur général est autorisé à examiner la suite à donner à toute demande d'étude spéciale soumise par un Etat Membre ou une organisation de travailleurs ou d'employeurs sur des questions spécifiques le concernant et, dans le cas où le gouvernement concerné accepte ladite étude, de prendre les dispositions nécessaires pour sa préparation. Des mesures initiales ont déjà été

prises en vue de mener à bien de telles études spéciales, à la demande de certains gouvernements.

151. A la demande d'un gouvernement (Malaisie), une mission s'est rendue sur place, au printemps de 1973, afin d'examiner les possibilités d'une coopération à plus long terme avec l'OIT pour étudier les problèmes que les structures multiraciales du pays posent dans le domaine de l'emploi et pour examiner les mesures appropriées pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement. La suite à donner à cette suggestion est en cours d'examen.

152. Au cours des missions de consultation effectuées sur place dans différents pays en 1973, il a été procédé à la classification des problèmes relatifs à l'application et à la ratification de la convention (n° 111), à Singapour, au Sri Lanka, à Trinidad et Tobago, à la Barbade et à la Jamaïque.

153. Dans le cadre de l'Année internationale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, l'OIT a fourni des informations sur ses activités en 1971, qui sont reproduites dans le document A/8367 qui a été soumis à la 26e session de l'Assemblée générale (paragraphe 55-57) accompagné du texte de la résolution adopté par la Conférence de l'OIT, en juin 1971, sur le sujet.

154. Un séminaire régional portant sur l'égalité des chances dans l'emploi a été organisé par l'OIT à Manille, du 2 au 11 décembre 1969. Il a réuni quinze participants de pays asiens,

respectivement désignés par les gouvernements, les employeurs, les travailleurs. A la lumière de l'expérience nationale, le séminaire a discuté de la situation des différents groupes de population au regard de l'emploi et de la profession, les causes d'inégalités ainsi que les méthodes les plus appropriées pour promouvoir l'égalité en ce domaine. Le rapport du séminaire, ainsi que les communications des participants sur les expériences nationales, ont été publiés en 1970¹.

155. Durant la période de référence, des recherches ont été poursuivies sur différents problèmes, et notamment le rapport existant entre l'inégalité économique et les relations raciales et la situation des travailleurs étrangers; cette dernière recherche est une contribution aux mesures prises pour donner suite aux résolutions concernant l'action de l'OIT pour l'égalité de traitement des travailleurs migrants, qui ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 56e (1971) et 57e sessions (1972).

156. Le Directeur général a soumis au Conseil d'administration, à sa 188e session, en novembre 1972², une étude sur les travailleurs migrants. Lors de cette session, le Conseil d'administration a décidé de tenir compte des différentes demandes présentées par la Conférence pour aboutir aux décisions à prendre

¹ Equality of opportunity in Employment in Asia : Problems and Policies, Genève 1970.

² GB. 188/5/9.

concernant le programme d'action coordonnée de l'OIT, pour les travailleurs migrants, le plan à long terme 1974-1979 et le programme et budget pour 1974-75. Le Conseil d'administration ayant décidé d'inscrire la question des travailleurs migrants à l'ordre du jour de la 59e session de la Conférence internationale du Travail (1974), un rapport concernant la promotion de l'égalité de chances et de traitement et l'élimination de la discrimination contre les travailleurs migrants a été préparé pour être soumis à ladite conférence¹.

157. De nouveaux articles sur la situation dans certains pays et sur certains problèmes choisis ont été publiés dans la Revue internationale du Travail². Une étude portant sur la discrimination dans l'âge a été entreprise, ses conclusions seront publiées prochainement dans la Revue.

158. Dans le domaine de l'information publique et de l'éducation en général, une affiche exposant les principes de l'OIT concernant la promotion de l'égalité de chances et l'élimination de la discrimination dans l'emploi a été publiée en anglais, français et espagnol. Elle a été largement diffusée

¹ CIT, 59e session, 1974, Rapport VII (1) et (2) : travailleurs migrants.

² Comment l'égalité de droits et de chances est garantie aux citoyens de l'Union soviétique, décembre 1969; les relations raciales et l'emploi au Royaume-Uni, juillet 1970; Tests d'aptitude et discrimination, septembre 1970; procédures spéciales applicables aux plaintes relatives à la discrimination dans l'emploi, novembre 1971; la promotion économique et sociale par le système des castes, en Inde, janvier 1971; structures ethniques et socio-économiques en Malaisie, décembre 1971.

par le canal des autorités gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs, de même que par les centres d'information des Nations Unies. En outre, une série d'émissions radiophoniques sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi ont été préparées et diverses agences de radio-diffusion nationales ont accepté de les programmer.

159. A la suite de l'adoption par la Conférence internationale du Travail, à sa 57e session, en juin 1972, la résolution concernant la politique d'oppression coloniale de discrimination raciale et de violation des droits syndicaux par le Portugal en Angola, au Mozambique et en Guinée (Bissau), le Conseil d'administration a décidé, à sa 188e session (Genève, novembre 1972), de charger le Directeur général d'assurer par tous les moyens la diffusion la plus large possible, dans les régions de l'Angola, du Mozambique et de la Guinée (Bissau), d'informations et de documents - autant que possible dans la langue du pays - concernant l'exercice des libertés civiles et des droits syndicaux. En application de cette décision, le BIT a préparé, au début de 1973, une brochure sur l'exercice des droits syndicaux et des libertés civiles en Angola, au Mozambique et en Guinée (Bissau), qui a été publiée en anglais, français, portugais et swahili, et distribuée par le Bureau régional du BIT et avec le concours des gouvernements des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations intergouvernementales régionales d'Afrique.

160. En application de la déclaration concernant la politique d'"Apartheid" de la République Sud-africaine adoptée en 1964 par la Conférence internationale du Travail, un rapport spécial sur les développements en ce domaine a été présenté chaque année par le Directeur général à la Conférence.

161. En ce qui concerne l'effet donné à la résolution concernant l'apartheid, adoptée par la Conférence en juin 1971, la brochure d'information publique du BIT intitulée l'OIT et l'apartheid, qui avait été précédemment publiée en anglais, français et espagnol, est à présent également publiée en afrikaan, en arabe et en swahili et largement distribuée dans les régions où ces langues sont parlées.

162. Pour faire suite à une recommandation de l'Assemblée générale des Nations Unies datée de décembre 1970, et à une résolution adoptée par les membres travailleurs de la Conférence internationale du Travail en juin 1972, une Conférence internationale des syndicats s'est tenue les 15 et 16 juin 1973, durant la 58e session de la Conférence internationale du Travail en vue de formuler un programme commun d'action contre l'apartheid par le mouvement syndical. La conférence syndicale a réuni des représentants de plus de deux cents organisations syndicales, représentant 180 millions de travailleurs ainsi que toutes les tendances du mouvement syndical dans le monde. Le Comité spécial des Nations Unies sur l'apartheid a été étroitement associé à la préparation et à la tenue de cette conférence. La conférence

a adopté à l'unanimité une résolution dénonçant la politique d'apartheid et de discrimination raciale poursuivie par le gouvernement d'Afrique du Sud et réclamant l'adoption, par toutes les organisations syndicales d'une série de mesures pratiques pour combattre cette politique; cette résolution a été communiquée à la Conférence internationale du Travail par le président du groupe des travailleurs le 19 juin 1973¹. Le dixième rapport spécial du Directeur général sur l'apartheid, présenté à la 59e session de la CIT, traitera de la Conférence syndicale mondiale.

163. Le 9 juin 1973, le Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs a adopté à l'unanimité une déclaration concernant l'apartheid qui a été communiquée à la Conférence internationale du Travail le 11 juin 1973 par le président du Conseil général de l'OIE².

¹ CIT, 58e session (1973), Compte rendu des travaux, pp. 412-414.

² Ibid., pp. 151-152.

164. Pour ce qui est de la discrimination contre les femmes, la Conférence internationale du travail a adopté au cours de sa 57e session en 1972 une résolution concernant les travailleuses dans laquelle, ayant considéré notamment que des problèmes pressants se posaient à propos des besoins des travailleuses dans une société moderne ainsi que la nécessité d'utiliser pleinement toutes les ressources humaines, elle a invité le Conseil d'administration

a) à élaborer un programme cohérent d'activités en vue de promouvoir une véritable égalité de traitement et de chances pour les travailleuses, l'accent étant mis en particulier sur la lutte contre la discrimination en matière de formation et d'emploi, la garantie de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la création des services nécessaires pour que les parents qui travaillent puissent faire face à leurs responsabilités familiales;

b) à mettre à jour le rapport sur le travail des femmes dans un monde en évolution, soumis à la Conférence internationale du travail en 1964.

En conséquence, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire la question de l'égalité de traitement des travailleuses à l'ordre du jour de la Conférence de 1975 pour une discussion générale.

b) Evolution au niveau national

165. Un nombre toujours croissant de pays ont adopté une nouvelle législation afin de promouvoir l'élimination de certaines formes de discrimination. En Australie, une loi sur les subventions des Etats (Progrès des Populations Aborigènes) a été adoptée en 1970 pour accorder aux Etats une aide financière dans le cadre de la promotion du bien-être et du progrès des populations aborigènes d'Australie. Par ailleurs, en Australie occidentale, une loi de 1972 a prévu l'institution d'une Administration chargée de la planification des Affaires indigènes, d'un Commissaire à la Planification des Affaires indigènes et d'un Conseil consultatif pour les Affaires indigènes chargé notamment de donner des avis et d'oeuvrer au progrès économique, social et culturel des populations aborigènes. En 1973, en relation avec la ratification par l'Australie de la Convention (n° 111) sur la discrimination (Emploi et Profession), 1958, un mécanisme a été établi tant au niveau national qu'au niveau des Etats pour s'occuper des allégations relatives à la discrimination en matière d'emploi.

166. Aux Bermudes (territoire non métropolitain du Royaume-Uni), la loi de 1969 sur les relations raciales prévoit une protection légale contre des actes de discrimination; le Comité consultatif pour les relations raciales procède à l'examen de la situation.

En Colombie, la loi n° 13 de 1972 interdit la discrimination entre les citoyens en matière d'emploi en fonction notamment de l'état civil, de la situation de famille, de la religion et de l'affiliation politique¹. A Costa Rica un nouveau Code pénal (Loi n° 4573 de 1970) prévoit des sanctions pour actes de discrimination en matière d'emploi pour des raisons de race, de sexe, d'âge, de religion, d'état civil, d'opinions politiques, d'origine sociale ou de situation économique. En France, la loi n° 72-546² relative à la lutte contre le racisme érige en infraction le fait pour toute personne amenée par sa profession ou ses fonctions à employer d'autres personnes de refuser d'embaucher ou le fait de licencier une personne à raison de son origine ou de son appartenance, ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou de soumettre une offre d'emploi à une condition fondée sur l'une ou l'autre de ces considérations. La loi n° 71-558³ relative aux annonces dans la presse concernant les offres et les demandes d'emploi interdit la publication des offres d'emplois spécifiant une limite d'âge supérieure pour des occupations soumises aux dispositions du Code du travail.

¹59 RCE, 201.

²SL 1972 Fr. 2.

³Journal Officiel, N° 161 du 13 juillet 1971, p. 6910.

167. Au Guatemala, les dispositions de 1963 qui tendaient à exclure les personnes condamnées pour certains délits de caractère politique de tout emploi public et de toute charge dans une organisation d'employeurs ou de travailleurs, ont été abrogées par le décret n° 1725 de 1970¹. En Italie, la loi n° 300 de 1970² interdit aux employeurs de procéder en vue de l'engagement d'un travailleur et tant que dure la relation de travail, à des enquêtes sur les opinions politiques, religieuses ou syndicales de l'intéressé, ou d'accorder à un travailleur, sur le plan économique, un traitement de faveur ayant un caractère discriminatoire. Au Japon, la loi de 1969 sur les mesures spéciales concernant les projets d'intégration tendait à préciser les buts des projets d'intégration entrepris en collaboration entre l'Etat et les organismes publics locaux dans les zones où la stabilisation et l'amélioration des conditions de vie sont entravées par des facteurs historiques et sociaux, à prendre les mesures propres à atteindre ces buts et à renforcer ainsi le progrès économique dans les zones considérées³.

168. Au Mexique, la nouvelle loi fédérale du travail de 1969⁴ traite davantage et avec plus de détails que la législation

¹56, RCE, 183.

²SL. 1970 - It.2.

³56 SRUC, 18.

⁴SL. 1969 - Mex.1.

antérieure de l'égalité de traitement des travailleurs indépendamment de leur situation, race, sexe, âge, croyances religieuses, opinions politiques ou statut social. La loi n° 150 tendant à affirmer et à favoriser l'égalité entre les races en Nouvelle-Zélande et à interdire en matière d'emploi toute discrimination fondée sur la couleur, la race ou l'origine ethnique ou nationale a été adoptée en décembre 1971¹.

169. Aux Etats-Unis, la Partie 30 du Titre 29 du Code des Règlements fédéraux relative à l'égalité des chances en matière d'emploi dans l'apprentissage et la formation a été révisée en mars 1971². Cette Partie énonce des politiques et des procédures tendant à promouvoir l'égalité des chances en ce qui concerne les programmes d'apprentissage enregistrés auprès du Département du Travail des Etats-Unis ou auprès d'organismes d'apprentissage agréés par un Etat; elle interdit la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou le sexe dans les programmes d'apprentissage, exige l'adoption de mesures positives pour assurer l'égalité des chances dans lesdits programmes ainsi que la coordination avec d'autres programmes concernant l'égalité des chances. La loi de 1964 sur les droits civils a été modifiée par la loi de 1972 sur l'égalité des chances en matière d'emploi³ qui crée un

¹SL. 1971 - N.Z. 1.

²SL. 1971.- E.U.A. 1.

³SL. 1972 - E.U.A. 1.

"Conseil de coordination pour l'égalité de chances en matière d'emploi" chargé de coordonner les activités des divers départements et services du gouvernement fédéral chargés de mettre en oeuvre et de faire respecter la législation et les politiques sur l'égalité des chances en matière d'emploi. Un nouvel article concernant la non-discrimination a également été ajouté à la loi sur les droits civils.

Un memorandum daté du 23 mai 1973¹ expliquant la politique fédérale concernant les recours relatifs à l'égalité de chances en matière d'emploi dans les statuts du personnel tant au niveau des Etats qu'au niveau local a été publié afin d'indiquer dans quel sens les services gouvernementaux devraient agir pour observer la distinction à faire entre, d'une part, des buts spécifiques et les calendriers, et, d'autre part, des quotas et des préférences inacceptables en prenant en considération les principes de sélection fondés sur le mérite, de manière à promouvoir l'égalité de chances en matière d'emploi. Les directives (selon les exigences de l'Arrêté n° 11246 de 1965 tel qu'amendé) concernant la discrimination fondée sur la religion ou la nationalité adoptées par le Bureau de l'Application des contrats fédéraux sont devenues effectives le 20 février 1973. Elles ont pour but de promouvoir et d'assurer l'égalité de chances pour les membres de différentes religions et de différents groupes ethniques descendants de personnes originaires principalement, mais non

¹ FEP Manual, 401: 105.

exclusivement d'Europe occidentale, centrale, orientale ou méridionale, tels que les Juifs, les Catholiques, les Italiens, les Grecs et les Slaves) qui continuent à faire l'objet de discrimination en matière d'emploi du fait de leur religion et/ou de leur origine nationale.

170. Au cours de la période considérée, des mesures législatives et autres ont été également prises dans une série de pays dans le but d'éliminer les distinctions fondées sur le sexe ou l'état civil affectant l'accès des femmes à certains types d'emploi ou leurs conditions d'emploi. Au Canada, par exemple, un amendement à la loi d'Alberta sur les droits de l'homme¹ a ajouté le sexe, l'état civil et l'âge à la race, les croyances religieuses, la couleur, l'ascendance ou le lieu d'origine, qui sont les motifs pour lesquels la discrimination est interdite. Le gouvernement de la Province de l'Ontario a publié en juin 1973 un document intitulé "Equal Opportunity for Women in Ontario : A Plan for Action"², dans lequel il proposait : la révision des articles de la loi sur les normes de l'emploi relatifs à "l'égalité de traitement"; la réévaluation de la législation existante pour la protection des femmes; l'extension des services d'orientation professionnelle; des mesures supplémentaires pour répondre aux besoins des femmes qui ont des responsabilités familiales,

¹ Revised Statutes 1970, ch. 178, 1971, ch. 48.

² Provincial Secretary for Social Development, Toronto, June 1973.

notamment l'amélioration de l'organisation des crèches, l'organisation de plus de services de planning familial au niveau local; des programmes spéciaux pour les femmes qu'elles soient des zones rurales, immigrantes, autochtones ou de passage; enfin des mesures pour améliorer les possibilités d'emploi et de carrière pour les femmes dans la Fonction Publique de l'Ontario. En Finlande la Commission du Statut de la Femme a publié en 1970 un rapport exhaustif indiquant les principaux domaines où la discrimination existe et faisant des recommandations pour l'élimination des pratiques discriminatoires. En 1972, un Comité sur l'Egalité a été créé afin de favoriser, entre autres tâches, l'égalité économique et sociale entre les hommes et les femmes. Le Décret n° 188 de 1972 concernant l'admissibilité des femmes à un poste dans la Fonction Publique a établi que des femmes peuvent être nommées comme gouverneurs de province.

171. Au Japon, en juin 1972 la Chambre des Représentants et la Chambre des Conseillers ont adopté une résolution exigeant entre autres le bannissement de tout traitement discriminatoire contre les travailleuses, basé sur le sexe et la prise de mesures adéquates à cette fin. La loi n° 113 relative au bien-être des travailleuses adoptée le 16 juin 1972¹ prévoit des mesures pour promouvoir le bien-être et

¹SL. 1972 - Jap.1.

améliorer la condition des travailleuses "sans traitement discriminatoire basé sur le sexe". En Espagne, toute femme a le droit conformément au Décret n° 2310 du 20 août 1970¹ portant réglementation des droits de la travailleuse, d'occuper un emploi sur un plan d'égalité juridique complète avec l'homme et de toucher la même rémunération que lui pour cette activité. Sont illégales les dispositions des réglementations du travail, des ordonnances sur le travail, des conventions collectives syndicales, des normes de travail obligatoires qui contiennent des prescriptions ou des clauses impliquant une différence dans les catégories professionnelles, les conditions de travail et les salaires entre les travailleurs de l'un ou de l'autre sexe. Les services gouvernementaux sont invités à adopter les mesures nécessaires pour appliquer le principe de l'égalité des chances dans le domaine de la formation professionnelle et de la promotion sociale, et toute discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux cours de formation professionnelle est déclarée illégale. En Suisse, les dispositions de la loi du 30 juin 1927 sur le Statut des fonctionnaires aux termes de laquelle les rapports de service des femmes fonctionnaires seraient résiliés en cas de mariage ont été modifiées par la loi fédérale du 28 juin 1972².

¹SL. 1970 - Esp. 2.

²58 RCE, 185.

172. Aux Etats-Unis la proposition d'Amendement sur l'Egalité des Droits a été d'un intérêt capital dans la promotion de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

Le 27e Amendement à la Constitution des Etats-Unis a été adopté par le Congrès en mars 1972 et soumis aux Etats pour ratification¹. Des amendements similaires à la Constitution des Etats ont été adoptés dans 10 Etats en 1971 et 1972. En ce qui concerne la Loi Publique 92-187 relative aux indemnités et aux prestations pour les employés, approuvée le 15 décembre 1971, elle prévoit l'octroi de prestations égales aux employés de l'un ou l'autre sexe.

¹La proposition d'amendement a été ratifiée jusqu'à présent par 33 Etats et elle doit l'être par trois quarts des Etats (c'est-à-dire 38 Etats) pour entrer en vigueur.

V. DIFFICULTES RENCONTREES DANS L'APPLICATION
DES DROITS ENONCES AUX TITRES III ET IV CI-DESSUS.
METHODES EMPLOYEES ET MESURES PRISES POUR
SURMONTER CES DIFFICULTES

173. La mise en oeuvre des différentes procédures de l'OIT pour le contrôle de l'application des conventions et des recommandations, fait que l'on dispose d'un volume important d'informations sur les difficultés qui jalonnent les efforts entrepris pour garantir la jouissance de nombreux droits économiques et sociaux ainsi que sur les mesures prises pour surmonter ces difficultés. A ce propos, on peut se reporter en particulier aux rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations¹, de la Commission de la Conférence pour l'application des conventions et recommandations² et du Comité de la liberté syndicale³

¹ Pour la période de référence, voir 54, 56, 57 et 58 RCE.

² Pour la période de référence, voir Conférence internationale du Travail, 54e, 56e, 57e et 58e sessions, compte rendu des travaux : Rapports de la Commission pour l'application des conventions et recommandations.

³ Pour la période de référence, voir les suppléments au Bulletin officiel, vol. LII, n° 4, vol. LIII, n°s 2 et 4, vol. LIV, n°s 2 et 4, vol. LV et vol. LVI.

institué par le Conseil d'administration. Ces différentes procédures ne visent pas seulement à identifier les difficultés rencontrées pour assurer l'application des normes de l'OIT, mais aussi à aider à surmonter ces difficultés. L'OIT s'efforce, grâce à ses autres activités, la coopération technique spécialement, d'aider les gouvernements à aplanir les difficultés qu'ils éprouvent.

174. A cet égard, il faut souligner que l'action normative dans le domaine du travail et la coopération technique sont deux fonctions complémentaires de l'OIT. Ainsi qu'il a été indiqué lors de la cinquième session de la Commission consultative africaine de l'OIT¹, l'objet de la coopération technique devrait être d'élever des normes sociales sur la base des instruments de l'OIT. Les normes énoncées dans ces instruments peuvent inspirer et orienter l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes de coopération technique, cependant que les deux modes d'action fournissent ensemble un cadre solide dans lequel peut progresser l'action de l'OIT pour la promotion des droits économiques et sociaux.

175. L'OIT continue d'organiser à l'intention des fonctionnaires gouvernementaux, des cycles d'études régionaux sur les normes nationales et internationales du travail, en vue d'aider les Etats Membres à s'acquitter de leurs obligations

¹ Addis-Abéba, septembre-octobre 1972. Pour le rapport de la commission, voir GB.188/6/3.

en matière de normes internationales du travail, à jouer pleinement leur rôle dans l'action normative de l'Organisation et à en tirer le maximum de profit. De tels cycles d'études ont été organisés à l'intention des pays africains anglophones (1969) ainsi que des pays africains francophones (1971). Un cycle d'études analogue a eu lieu en 1970 à l'intention des délégués travailleurs à la Conférence internationale du Travail pour les familiariser avec le rôle que les organisations de travailleurs ont la possibilité de jouer en relation avec les normes de l'OIT.

176. Durant la période de référence, la procédure des contacts directs avec les gouvernements (décrite dans les paragraphes 10-12 ci-dessus) utilisée en cas de difficultés d'application de conventions ratifiées par les organes compétents de contrôle de l'OIT, a été instituée en 1969 sur une base expérimentale, est devenue un mode d'action normal et a contribué dans de nombreux cas à surmonter des difficultés d'application de conventions qui subsistaient depuis longtemps.

177. L'institution d'examens régionaux de conventions internationales du travail choisies à cet effet par les conférences régionales et les commissions consultatives régionales de l'OIT, qui a été mentionnée aux paragraphes 18-19, fournit aux pays de la région intéressée la possibilité d'examiner les difficultés faisant obstacle à la ratification ou à la mise en oeuvre des conventions considérées ainsi que de rechercher les moyens de les surmonter.

178. Parmi les autres mesures prises par l'OIT en vue de surmonter les difficultés éprouvées dans la mise en application des droits économiques et sociaux, il convient de mentionner spécialement les différentes formes d'action entreprises dans le cadre du programme mondial de l'emploi destiné à promouvoir le droit au travail sous tous ses aspects, ainsi que les études spéciales qui peuvent être menées dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession en vue d'évaluer les faits et de trouver des solutions dans certaines situations nationales. Ces mesures ont été analysées plus haut dans ce rapport¹.

179. Les indications données ci-dessus ont pour objet de faire ressortir les traits essentiels de l'action entreprise par l'OIT pour promouvoir la jouissance effective des droits économiques et sociaux. Il importe toutefois de souligner à nouveau que cette action fait partie intégrante du programme global de l'OIT et que l'ensemble de ses travaux de recherche et de ses activités pratiques et normatives tend directement ou indirectement à promouvoir les droits de l'homme afin de les rendre accessibles à un nombre toujours plus grand de personnes.

¹ Voir partie II A 1 et partie IV ci-dessus.

ANNEXE

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
A. <u>Droit au travail</u> :		
1. <u>Promotion du droit au travail</u> :		
Convention sur le chômage, 1919	2	47
Convention sur le service de l'emploi, 1948	5	55
Convention sur la politique de l'emploi, 1964	20	49
Convention sur le placement des marins, 1920	2	30
Convention sur les bureaux de placement payants, 1933	-	10
Convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949	4	32
Convention sur le contrat d'en- gagement des marins, 1926	3	44
Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	1	30
Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	7	25
Convention sur le travail dans les ports, 1973	-	-
2. <u>Libre choix du travail</u> :		
Convention sur le travail forcé, 1930	2	106
Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	5	90
Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936	1	26

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939	2	24
Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1947	4	18
Convention sur les sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1939	2	27
Convention sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955	3	23
Convention sur la politique de l'emploi, 1964	20	49
Convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957	3	25
* Convention sur les plantations, 1958, <u>Parties II et III</u>	3	9
3. <u>Conditions de travail sûres et salubres :</u>		
Convention sur l'inspection du travail, 1947	10	81
Convention sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947	-	4
Convention sur les plantations, 1958, <u>Partie XI</u>	3	10

* Les chiffres indiqués se rapportent aux Etats qui acceptent les parties pertinentes.

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur la céruse (peinture), 1921	1	49
Convention sur l'indication du poids sur les colis trans- portés par bateau, 1929	6	50
Convention sur la protection des dockers contre les accidents, 1929	-	4
Convention sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932	8	37
Convention des travaux souter- rains (femmes), 1935	1	75
Convention concernant les pres- tations de sécurité (bâtiment), 1937	3	26
Convention sur l'alimentation et le service de table (équi- page des navires), 1946	2	16
Convention sur le logement des équipages (révisée), 1949	5	22
Convention sur la protection contre les radiations, 1960	3	26
Convention sur la protection des machines, 1963	11	30
Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	9	33
Convention sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966	5	8
Convention sur le poids maximum, 1967	10	14

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur le logement des équipages (dispositions complémentaires) 1970	4	4
Convention sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970	3	3
Convention sur le benzène, 1971	7	7
Convention sur le travail dans les ports, 1973	-	-
4. <u>Protection contre le chômage :</u>		
Voir A. 1 ci-dessus et B. 2 ci-dessous		
5. <u>Juste rémunération :</u>		
Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	6	82
Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, (agriculture), 1951	8	40

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur la fixation des salaires minima, 1970	10	10
Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	3	45
Convention sur la protection du salaire, 1949	7	70
Convention sur les plantations, 1958, <u>partie IV</u>	3	10
Convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947	-	4
Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	7	25
6. <u>Egalité de rémunération pour un travail égal :</u>		
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	10	78
Convention concernant la dis- crimination (emploi et pro- fession), 1958	13	82
Convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947	-	4

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	7	25
. <u>Droit au repos et aux loisirs :</u>		
a) <u>Durée du travail :</u>		
Convention sur la durée du travail (industrie), 1919	4	36
Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930	1	24
Convention des quarantes heures, 1935	1	5
Convention sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939	-	4
Convention des verreries à vitres, 1934	1	10
b) <u>Repos hebdomadaire :</u>		
Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	5	81
Convention sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	8	37
Convention sur les plantations, 1958, <u>partie VI</u>	3	10
c) <u>Congés payés :</u>		
Convention sur les congés payés, 1936	3	48
Convention sur les congés payés (agriculture), 1952	4	38
Convention sur les congés payés (révisée), 1970.	3	3
- 135 -		

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur les plantations, 1958, <u>partie V</u>	3	10
8. <u>Liberté syndicale</u> :		
Convention sur la liberté syndi- cale et la protection du droit syndical, 1948	3	80
Convention sur le droit d'orga- nisation et de négociation collective, 1949	4	93
Convention sur le droit d'asso- ciation (agriculture), 1921	3	89
Convention sur le droit d'asso- ciation (territoires non métropolitains), 1947	-	4
Convention concernant les repré- sentants des travailleurs, 1971	10	10
Convention sur les plantations, 1958, <u>parties IX et X</u>	3	8
B. <u>Droit à la sécurité sociale</u> :		
1. <u>Sécurité sociale dans son ensemble</u> :		
Convention concernant la sécu- rité sociale (norme minimum), 1952	3	22
Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962	5	26
2. <u>Prestations en période de chômage</u> :		
Convention sur les indemnités de chômage (naufnage), 1920	3	41
Convention du chômage, 1934	1	14

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
* Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, <u>partie IV</u>	-	11
3. <u>Indemnités de maladie et soins médicaux :</u>		
Convention sur l'assurance-maladie (industrie), 1927	-	22
Convention sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927	-	17
Convention sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936	2	11
* Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952		
- <u>partie II</u>	2	14
- <u>partie III</u>	1	13
4. <u>Prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles :</u>		
Convention sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	1	53
Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925	1	52
Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	4	88
Convention sur les maladies professionnelles, 1925	1	53
Convention (révisée) des maladies professionnelles, 1934	1	45
Convention sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936	3	13

* Les chiffres indiqués se rapportent aux Etats qui acceptent les parties pertinentes.

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
*Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie VI</u>	2	16
Convention sur les planta- tions, 1958 - <u>partie VIII</u>	3	10
Convention sur les presta- tions en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964	5	13
5a. <u>Prestations de vieillesse :</u>		
Convention sur l'assurance- vieillesse (industrie, etc.), 1933	-	11
Convention sur l'assurance- vieillesse (agriculture), 1933	-	10
Convention sur les pensions des gens de mer, 1946	1	9
*Convention concernant la sécu- rité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie V</u>	3	19
*Convention concernant les pres- tations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 - <u>partie III</u>	5	7
5b. <u>Prestations d'invalidité :</u>		
Convention sur l'assurance- invalidité (industrie, etc.), 1933	-	9

* Les chiffres indiqués se rapportent aux Etats qui acceptent les parties pertinentes.

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur l'assurance- invalidité (agriculture), 1933	-	8
*Convention concernant la sécu- rité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie IX</u>	2	12
*Convention concernant les pres- tations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 - <u>partie II</u>	4	6
5c. <u>Prestations de survivants :</u>		
Convention sur l'assurance- décès (industrie, etc.), 1933	-	7
Convention sur l'assurance- décès (agriculture), 1933	-	6
*Convention concernant la sécu- rité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie X</u>	2	13
*Convention concernant les pres- tations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967 - <u>partie IV</u>	3	6
C. <u>Droit de la famille, de la mère et de l'enfant à la protection et à l'assistance</u>		
1. <u>Prestations aux familles :</u>		
Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie VII</u>	2	14
2. <u>Maternité :</u>		
Convention sur la protection de la maternité, 1919	2	28

* Les chiffres indiqués se rapportent aux Etats qui acceptent les parties pertinentes.

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952 - <u>partie VIII</u>	2	14
Convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952	3	14
Convention sur les plantations, 1958 - <u>partie VII</u>	3	10
Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919	1	57
Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1948	4	52
Convention des travaux souter- rains (femmes), 1935	1	75
3. <u>Enfance</u> :		
1) <u>Age minimum d'emploi</u> :		
Convention sur l'âge minimum (industrie), 1919	1	60
Convention (révisée) sur l'âge minimum (industrie), 1937	7	31
Convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920	1	43
Convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936	4	45
Convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921	2	41
Convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921	3	60

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	-	23
Convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non indus- triels), 1937	1	11
Convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959	6	30
Convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965	14	32
Convention sur l'âge minimum, 1973	-	-
ii) <u>Examen médical</u> :		
Convention sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	5	60
Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946	5	26
Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946	3	24
Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux souterrains), 1965	12	28
iii) <u>Travail de nuit</u> :		
Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	1	52
Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), (révisée), 1948	4	36
Convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946	1	16
Convention sur le travail de nuit (boulangeries), 1925	1	15

Matière et convention	Nombre de ratifications entre le 1.7.69 et le 30.6.73	Nombre total de ratifications au 30.6.73
<u>Non-discrimination en matière d'emploi et de profession :</u>		
Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13	82
Convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957	3	25
Convention sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947	-	4
Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962	7	25
Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	1	30
Voir également A.6.		