

Rapport

sur la 67^e session de la Conférence internationale du Travail

et

Message

concernant la convention (n° 154) sur la promotion de la négociation collective

du 24 novembre 1982

Madame et Monsieur les Présidents, Mesdames et Messieurs,

Conformément aux dispositions de la constitution de l'Organisation internationale du Travail (OIT), nous vous présentons notre rapport sur la 67^e session de la Conférence internationale du Travail. Nous vous adressons en même temps un message soumettant à votre approbation la convention (n° 154) concernant la promotion de la négociation collective.

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

24 novembre 1982

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le vice-président, Aubert

Le chancelier de la Confédération, Buser

Vue d'ensemble

Ce rapport comprend trois parties. La première partie rend compte des travaux de la 67^e session de la Conférence internationale du Travail, des décisions qu'elle a prises et des instruments qu'elle a adoptés. La deuxième partie est consacrée à l'examen de la convention (n° 154) et de la recommandation (n° 163) concernant la promotion de la négociation collective. La troisième partie comprend l'analyse de la convention (n° 155) et de la recommandation (n° 164) concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail.

La convention n° 154 a pour principal objectif de promouvoir la négociation collective libre et volontaire à tous les niveaux. Le nouvel instrument s'applique à toutes les branches d'activité économique et rappelle que la négociation collective peut être utilisée pour fixer les conditions de travail et d'emploi ainsi que pour régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et les travailleurs ou leurs organisations. Pour ce qui est de la fonction publique, des modalités particulières d'application peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales. La mesure dans laquelle la convention s'applique aux forces armées et à la police est du ressort de chaque pays. Compte tenu de la pratique et de la législation actuellement en vigueur dans ce contexte en Suisse, notre pays répond aux exigences de la convention. Nous pouvons donc vous proposer d'approuver la convention n° 154.

Alors que plusieurs instruments de l'Organisation internationale du Travail traitent de la protection, de la santé et du milieu de travail dans des domaines précis, la convention n° 155 aborde l'ensemble de la question de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration du milieu de travail. Elle s'applique à tous les travailleurs employés dans les branches d'activité économique couvertes, y compris la fonction publique. L'instrument détermine les mesures visant à assurer progressivement un système de prévention cohérent et global sur le plan national. A cet effet, la coopération entre employeurs et travailleurs, au niveau de l'entreprise, est un élément essentiel. Tout en reconnaissant que notre système d'hygiène et de prévention des accidents fonctionne de manière satisfaisante sur le plan pratique et qu'il est réglé dans une large mesure par la législation, l'analyse de cette convention montre qu'il serait prématuré de vouloir ratifier cet instrument tant que la nouvelle loi sur l'assurance-accidents et ses ordonnances d'exécution ne seront pas entrées en vigueur.

Rapport et Message

1 67^e session de la Conférence internationale du Travail

11 Ordre du jour, travaux et décisions de la Conférence

1. La Conférence internationale du Travail a tenu sa 67^e session du 3 au 24 juin 1981, au Palais des Nations à Genève. Les questions ci-après étaient inscrites à l'ordre du jour:

1. Rapport du Conseil d'administration et rapport du Directeur général;
2. Propositions de programme et de budget et autres questions financières;
3. Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations;
4. Promotion de la négociation collective (*deuxième discussion*);
5. Egalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales (*deuxième discussion*);
6. Sécurité, hygiène et milieu de travail (*deuxième discussion*);
7. Conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (révision de la convention n° 48) (*première discussion*);
8. Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (*première discussion*);
9. Structure de l'OIT: rapport du Groupe de travail sur la structure;
10. Apartheid en Afrique du Sud, et notamment mise à jour de la Déclaration de 1964 concernant la politique d'apartheid de la République sud-africaine.

2. La délégation suisse était composée selon la formule tripartite, conformément aux règles de l'OIT. Elle comprenait: M. Jean-Pierre Bonny, directeur de l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) et M. Adelrich Schuler, directeur de l'Office fédéral des assurances sociales, comme délégués du gouvernement, ainsi que M. André Zenger, chef du service des affaires internationales de l'OFIAMT, comme délégué suppléant; M. Roger Décosterd, directeur, chef du département du personnel de Nestlé-Alimentana SA, comme délégué des employeurs; M. Jean Clivaz, secrétaire de l'Union syndicale suisse, comme délégué des travailleurs. Des conseillers et conseillères techniques complétaient la délégation tripartite.

3. Depuis la session précédente, un Etat (la Guinée équatoriale) a adhéré à l'OIT. Le nombre des Etats membres de l'Organisation s'élevait ainsi à 145, dont 137 ont participé à la 67^e session de la Conférence, que M. Alioune Diagne, Ministre de la Fonction publique, de l'Emploi et du Travail du Sénégal, a été appelé à présider.

4. Les trois premières questions à l'ordre du jour (rapports du Conseil d'administration et du Directeur général, questions financières et application des conventions) reviennent chaque année devant la Conférence.

5. L'année 1981 ayant été celle des personnes handicapées, le Directeur général avait choisi pour thème principal de son rapport la réadaptation profession-

nelle des handicapés, leur pleine participation et l'égalité de leurs chances d'accès à l'emploi.

Comme de coutume, le Directeur général a également consacré une partie de son rapport au compte rendu et à l'évaluation des activités de l'OIT durant l'année écoulée. Enfin, M. Blanchard a relevé l'importance capitale, pour l'Organisation, de la stratégie internationale du développement pour la troisième Décennie des Nations Unies pour le développement, qui fait siens bon nombre d'objectifs de l'OIT.

Quelque deux cent cinquante orateurs, dont le délégué gouvernemental suisse, ont pris la parole au cours du débat général en séance plénière.

6. La Conférence a adopté un budget des dépenses et des recettes s'élevant à 230 033 000 dollars pour la période biennale 1982-1983, dont 119 023 222 dollars pour 1982. La contribution suisse pour 1982 se monte à 1 237 842 dollars, ce qui correspond à un taux de 1,04 pour cent. A titre indicatif, il y a lieu de rappeler qu'en 1981 cette contribution s'élevait à 998 012 dollars, en 1980 à 1 290 601 dollars et en 1979 à 1 145 875 dollars.

Enfin, il importe de préciser que le budget 1982-83 a été calculé avec un taux de change fixé à 1 fr. 85 suisse pour 1 dollar des Etats-Unis.

7. Comme chaque année, la commission tripartite sur l'application des conventions et recommandations a examiné les mesures prises par les Etats membres pour s'acquitter de leurs obligations, découlant de la constitution de l'OIT, relatives aux normes internationales du travail et, en particulier, à l'application des conventions qu'ils ont ratifiées. En 1981, pour la deuxième fois depuis l'institution, en 1926, de cette importante commission, un délégué suisse a été appelé à la présidence; il s'agit de M. Zenger, délégué gouvernemental suppléant.

La majeure partie du travail de la commission a consisté à discuter avec les représentants des pays intéressés les problèmes posés par l'application des conventions ratifiées, l'exécution de l'obligation de présenter des rapports au BIT ou d'autres obligations découlant de la constitution de l'OIT. La commission a également abordé l'examen des problèmes qui se posent lors de l'application des conventions «promotionnelles» qui n'établissent pas des normes précises, mais fixent des objectifs à atteindre par diverses mesures. Enfin, la commission a discuté aussi l'étude d'ensemble qui, en 1981, portait sur la convention n° 138 et la recommandation n° 146 sur l'âge minimum, adoptées par la Conférence en 1973.

8. Le point 4 de l'ordre du jour était consacré à la deuxième discussion concernant la promotion de la négociation collective. Cette discussion a abouti à l'adoption, par la Conférence, d'une convention et d'une recommandation. L'analyse de ces instruments et nos propositions figurent au chiffre 2 du présent rapport. Les deux textes sont reproduits à l'annexe 1.

9. La Conférence a également adopté, à l'issue d'une seconde discussion, une convention et une recommandation concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des respon-

sabilités familiales (point 5 de l'ordre du jour). L'analyse de ces instruments et de la position de la Suisse à leur égard fera l'objet d'un rapport ultérieur, car elle exige un examen approfondi qui prend plus de temps que prévu. Ces textes sont reproduits à l'annexe 3.

10. Le point 6 de l'ordre du jour était consacré à une deuxième discussion relative à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail. Cette discussion a abouti aussi à l'adoption, par la Conférence, d'une convention et d'une recommandation. L'analyse de ces instruments et de la position de la Suisse figurent au chiffre 3 du présent rapport. Les textes de ces instruments sont reproduits à l'annexe 2.

11. A l'issue d'une première discussion portant sur la révision de la convention n° 48 relative à la conservation des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale (point 7 de l'ordre du jour), la Conférence a décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 68^e session pour une seconde discussion en vue de l'adoption d'une convention.

La Conférence a décidé en outre de demander au Conseil d'administration du BIT de convoquer dès que possible une réunion tripartite d'experts et d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence, de préférence dès sa 69^e session, la question intitulée «Conservation des droits en matière de sécurité sociale», pour une simple discussion en vue de l'adoption d'une recommandation comportant en annexe les dispositions types appropriées pour favoriser la conclusion d'instruments bilatéraux ou multilatéraux de sécurité sociale entre les Membres intéressés, conformément aux dispositions pertinentes de la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et de la convention à adopter en 1982.

12. S'agissant de la question intitulée «Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur» (point 8 de l'ordre du jour), la Conférence a adopté des avants-projets de convention et de recommandation qui feront l'objet d'une seconde lecture lors de la Conférence de 1982.

13. La Conférence a constaté que les textes mis au point jusqu'alors par le groupe de travail sur la structure constituent des résultats valables des efforts déployés depuis de nombreuses années (point 9 de l'ordre du jour). On peut dès lors envisager raisonnablement que ces questions pourront être inscrites à l'ordre du jour de la Conférence de 1983 en vue d'élaborer des projets d'amendements à la constitution de l'OIT. Le mandat du groupe de travail a donc été renouvelé à cet effet.

14. Au titre du point 10 de l'ordre du jour, la Conférence a adopté une nouvelle Déclaration concernant la politique d'apartheid en Afrique du Sud, qui constitue une mise à jour d'une Déclaration antérieure de 1964 (cf. FF. 1965 I 686). La déclaration ainsi mise à jour a été adoptée par la Conférence par 434 voix sans opposition, avec 7 abstentions.

La nouvelle déclaration, tout en réaffirmant les principes, les objectifs et les condamnations qui étaient exprimés dans celle de 1964, constate que les faits nouveaux survenus depuis lors ont démontré que l'apartheid opère encore d'une manière qui prive la population noire de droits essentiels dans le

domaine de l'emploi, de la formation, des droits syndicaux et des conditions de travail, «ce qui demande donc une action urgente de la communauté internationale pour garantir la justice sociale, la paix et la liberté pour toutes les populations d'Afrique du Sud».

C'est essentiellement sur le plan des directives qu'elle donne pour cette action que la nouvelle déclaration renforce et amplifie la précédente. La déclaration décide également d'établir une commission permanente de l'apartheid à la Conférence, qui sera notamment chargée d'évaluer régulièrement les mesures prises contre l'apartheid.

15. Outre les instruments déjà cités, la Conférence a adopté quatre résolutions sur diverses questions qui ne figuraient pas à son ordre du jour. La première concerne la formation et le perfectionnement des cadres dirigeants des entreprises publiques et privées, ainsi que l'encouragement de l'esprit d'entreprise particulièrement dans les pays en développement. La deuxième porte sur le rôle de l'OIT dans la stratégie internationale du développement pour la troisième Décennie des Nations Unies pour le développement. La troisième résolution concerne les conséquences économiques et sociales du désarmement et la dernière porte sur la formation.

16. Finalement, il convient de mentionner qu'au cours de la 67^e session de la Conférence a eu lieu l'élection des membres du Conseil d'administration du Bureau international du Travail pour un mandat de trois ans. Dans le groupe gouvernemental, la Suisse a ainsi cédé, selon un système de rotation, le siège qu'elle avait obtenu en 1978.

2 Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) concernant la promotion de la négociation collective (annexe 1)

21 Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation

La convention n° 154 est un instrument international qui revêt un caractère de nouveauté, si l'on considère que l'OIT a adopté à ce jour relativement peu de normes internationales traitant directement de la négociation collective. Les plus importantes parmi ces dernières sont l'article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention que la Suisse n'a pas ratifiée, et la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951.

Lors de sa 208^e session (novembre 1978), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 66^e session (1980) de la Conférence internationale du Travail une question intitulée «Promotion de la négociation collective». La première discussion de cette question a abouti à l'élaboration d'un projet de recommandation. Ce projet a fait l'objet d'une seconde discussion, en 1981, lors de la 67^e session de la Conférence. Au cours des débats, certains membres gouvernementaux et les membres travailleurs ont proposé que le projet soit transformé en une convention complétée par une recommandation. Ce sont ces deux textes, convention n° 154 et recommandation n° 163, que la Conférence a finalement adoptés. A

cet égard, le chef de la délégation gouvernementale suisse a fait une déclaration pour expliquer la signification et la portée du vote positif de la délégation; nous y reviendrons plus loin.

La convention est divisée en quatre parties, qui comprennent dix-sept articles, dispositions finales incluses.

La *partie I* (art. 1 à 3) détermine le champ d'application de l'instrument qui doit s'appliquer à toutes les branches d'activité économique; la pratique ou la législation nationales peuvent cependant prévoir des modalités ou des mesures particulières d'application de la convention à la fonction publique et aux forces armées (art. 1^{er}). Au sens de l'article 2, le terme «négociation collective» s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a. Fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b. Régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c. Régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

L'article 3 se réfère à une disposition de la convention (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder. Cette disposition a la teneur suivante:

Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

- a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par des membres de syndicats;
- b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par des travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

La *partie II* (art. 4) détermine les méthodes d'application de la convention, en plaçant en premier lieu les conventions collectives, puis les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale et, enfin, la législation nationale.

La *partie III* (art. 5 à 8) traite de la promotion de la négociation collective elle-même. Après avoir affirmé que des mesures adaptées aux circonstances nationales doivent être prises pour promouvoir la négociation collective (art. 5, 1^{er} al.), l'on précise (2^e al.) les objectifs qui leur sont assignés. L'article 7 dispose que les mesures précitées, prises par les autorités publiques, feront l'objet de consultations préalables, et chaque fois que cela est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations parties à la négociation collective. Enfin, ces mesures ne pourront être conçues ou appliquées de manière à entraver la liberté de négociation.

La *partie IV* (art. 9 à 17) est consacrée aux dispositions finales; il y est précisé que la convention n° 154 ne porte révision d'aucune convention ou recommandation existante.

La recommandation n° 163 complète la convention n° 154. Comme la convention précitée, la recommandation n° 163 est relativement courte, mais elle contient des dispositions de caractère plus précis, notamment la détermination des moyens de promotion de la négociation collective (2^e à 7^e par.). Au *paragraphe 2*, par exemple, il est recommandé que des mesures adaptées aux circonstances nationales soient prises pour faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs. Au *paragraphe 4*, l'on rappelle que la négociation collective doit être possible à quelque niveau que ce soit, de l'établissement à l'industrie en passant par la branche d'activité, au niveau régional ou national. Il conviendra en outre de veiller à ce qu'il y ait une coordination entre ces différents niveaux. Le *paragraphe 5* attribue une compétence aux parties à la négociation collective en ce sens qu'il prévoit que ces dernières devraient offrir à leurs représentants une formation appropriée, les pouvoirs publics ne pouvant être appelés que subsidiairement à leur porter une assistance à cet effet. Le *paragraphe 6* dispose que les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation collective. Au *paragraphe 7*, l'on préconise que des mesures soient prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour négocier en connaissance de cause. Le *paragraphe 8*, enfin, recommande que soient prises des mesures pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent.

22 Position de la Suisse

221 Position au regard de la convention

Nous pouvons approuver les objectifs généraux visés par la convention et par la recommandation, à savoir d'assurer la promotion de la négociation collective, volontaire et libre.

Pour ce qui est de la situation de notre pays par rapport aux exigences de la convention, il convient de relever ce qui suit:

Selon l'*article premier* de la convention, celle-ci doit s'appliquer à toutes les branches d'activité économique. Cependant, pour assouplir cette définition à la fois très stricte et vaste du champ d'application, il est prévu que les garanties accordées par la convention pourront être appliquées aux forces armées et à la police dans une mesure déterminée par la législation et la pratique nationales. Enfin, la législation et la pratique nationales pourront fixer des modalités particulières d'application de la convention dans le domaine de la fonction publique. A première vue, et abstraction faite du contenu de la convention, il apparaît que le champ d'application avec les restrictions qu'il mentionne permet d'adapter l'application de la convention à la pratique et aux dispositions légales en vigueur tant dans le domaine de l'économie privée que dans le secteur public. Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons accepter la définition du champ d'application exprimée dans cet article.

La définition de la négociation collective donnée à l'*article 2* de la convention

et que nous avons rappelée ci-dessus, correspond à la détermination que le code des obligations fait du contenu et de l'objet de la convention collective en son article 356. Il convient de relever de plus que les objectifs fixés aux *lettres a à c de l'article 2* de la convention ne sont pas cumulatifs et qu'ainsi il nous est possible d'accepter le contenu de cette disposition.

L'article 3 de la convention ne nécessite qu'un commentaire succinct, car le législateur suisse n'a pas élaboré de dispositions légales dans ce domaine, et l'on n'y rencontre pas non plus de règles établies par la pratique nationale. De plus, cet article de la convention n'institue pas d'obligation formelle visant cet aspect de la négociation collective, mais il laisse cependant ouvertes des possibilités que chaque Etat membre qui ratifie la convention pourra juger nécessaire de réaliser.

Au demeurant, il convient de rappeler que la Suisse n'a pas ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs. Nous vous renvoyons à ce sujet à notre rapport du 23 août 1972 sur la 56^e session de la Conférence internationale du Travail (FF 1972 II 375).

L'article 4 définit les méthodes d'application de la convention et place en première ligne de sa liste exemplative, comme nous l'avons déjà relevé, les conventions collectives. Nous rencontrons ici un problème d'interprétation du texte de la convention, car la conclusion de conventions collectives est menée en Suisse sans aucune intervention des pouvoirs publics. Du moment que les conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail s'adressent aux Etats qui les ratifient et ne déploient aucun effet à la charge des particuliers, il n'apparaît pas possible d'assurer l'application de la convention n° 154 par cette voie. Cependant, le même article fait mention des sentences arbitrales et de toute autre manière conforme à la pratique nationale. L'on sait que cette dernière revêt une grande importance dans notre système social et politique, comme le prouvent par exemple la procédure de consultation lors du processus d'élaboration des lois ou les procédures de conciliation. En effet, si les parties s'occupent elles-mêmes de régler les différends qui les opposent dans l'application des conventions collectives, il leur est néanmoins possible de faire appel, à titre subsidiaire, aux offices publics de conciliation au niveau cantonal, ou fédéral si le conflit dépasse le territoire d'un canton. Il faut comprendre par là que les parties à la négociation collective ne pourront requérir l'institution ou l'intervention de l'office de conciliation que si les tentatives de concilier les parties par des pourparlers directs ont échoué, et seulement s'il n'existe pas d'office contractuel paritaire de conciliation ou d'arbitrage. Le but de l'intervention des offices de conciliation vise directement à permettre aux parties à la négociation collective de trouver un moyen de reprendre ou de continuer la négociation collective lorsque celle-ci s'est trouvée entravée ou interrompue par un conflit entre les parties. Il est donc possible d'entrevoir que ce moyen, conforme à la pratique et même à la législation nationale, permette d'assurer l'application de la convention n° 154. Enfin, nous relèverons que lors du processus d'élaboration des lois, les associations de travailleurs et d'employeurs sont régulièrement consultées et ont la possibilité de faire valoir leurs points de vue; cette pratique, sans ressortir exactement au processus de la négociation collective, permet auxdites associations de se rencontrer, d'obtenir

ou d'échanger certaines informations, et assure ainsi la réalisation de certains objectifs fixés dans la présente convention (p. ex. art. 7) et de la recommandation n° 163.

L'article 5 dispose, dans son *premier alinéa*, que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises en vue de promouvoir la négociation collective. Les «circonstances nationales», en Suisse, sont caractérisées par l'entière liberté laissée aux partenaires sociaux pour conduire la négociation collective; le législateur a précisément élaboré les dispositions légales actuellement en vigueur, notamment celles du code des obligations, dans le respect de ce principe de liberté contractuelle. Ainsi, dans notre pays, une grande partie des relations de travail sont réglées par la négociation collective, qui en constitue donc le pilier central. De plus, nous renvoyons à nos considérations ci-dessus sur le rôle des offices de conciliation, qui travaillent dans le but de promouvoir également la négociation collective. L'on peut donc estimer, au vu de ce qui précède, que les conditions sont réalisées dans notre pays pour accepter le *premier alinéa de l'article 5* de la convention. Quant au *second alinéa*, il établit une liste exhaustive des objectifs que devraient poursuivre lesdites mesures. Tout d'abord, la négociation doit être rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la convention: nous avons démontré plus haut que la négociation est déjà réalité dans ce domaine.

Ensuite, la négociation doit être progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les *lettres a), b) et c) de l'article 2* de la convention: or, il s'avère, eu égard aux considérations que nous avons formulées dans l'analyse de l'article 2, que le concept suisse de la négociation collective recouvre la définition donnée à l'article 2 précité. Ainsi l'on peut considérer que la condition mentionnée sous *lettre b) de l'article 5, 2^e alinéa* de la convention, est déjà réalisée dans notre pays.

L'article 5, *2^e alinéa, lettre c)* dispose que les mesures précitées portent encouragement au développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. De telles règles de procédure, établies entre partenaires sociaux sur la manière et en vue de mener la négociation collective, se trouvent fréquemment inscrites dans les conventions collectives conclues en Suisse. Elles permettent notamment la reprise de la négociation sur certains sujets traités dans la convention collective, notamment l'adaptation des salaires au renchérissement, ou, lors de la résiliation de la convention, elles obligent les parties à entamer des pourparlers en vue de la conclusion d'une nouvelle convention. Eu égard au caractère libéral de la négociation collective en Suisse, l'on sait qu'il appartient aux partenaires sociaux uniquement de convenir de telles règles de procédure; de plus, à part ces règles de procédure inscrites dans les conventions collectives, il existe un grand nombre de règles usuelles, même coutumières et non écrites, parfois plus importantes que les règles écrites. Elles se sont formées au cours de la longue tradition de négociation collective qui a commencé dans notre pays au cours du siècle passé déjà. La pratique laisse donc apparaître que la condition mentionnée sous *lettre c), ad article 5, 2^e alinéa*, est déjà réalisée dans notre pays.

Pour ce qui est de la *lettre d)* de l'article précité, il convient de se référer aux développements que nous avons faits au sujet de la non intervention de l'Etat dans le processus de la négociation collective. Cependant, cela ne signifie pas qu'il n'y ait aucune règle qui détermine le cadre de la négociation collective. Au contraire, le code des obligations consacre huit articles à la convention collective de travail (art. 356 et ss CO), articles qui fixent le cadre et les principes généraux de la négociation collective. Or, ces dispositions semblent permettre un bon déroulement et un bon fonctionnement de la négociation collective puisque le grand nombre de conventions collectives conclues à ce jour constituent le pilier central des relations de travail dans notre pays. L'on peut affirmer donc que la négociation collective, en Suisse, n'est pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles.

Enfin, pour en terminer avec l'*article 5* de la convention, nous rappellerons que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail sont conçus de manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective. Ainsi, l'objectif fixé à la *lettre e)* de l'article précité est réalisé, et il nous est possible d'approuver l'ensemble des objectifs mentionnés dans cette disposition.

L'*article 6* de la convention s'inscrit dans l'esprit de notre système de négociation collective. En effet, cette disposition constitue une réserve en faveur des systèmes de relations professionnelles dans lesquelles la négociation collective a lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation ou d'arbitrage auxquels les parties à la négociation collective participent volontairement. Or, nous avons eu l'occasion de démontrer plus haut qu'il appartient aux partenaires sociaux de régler les différends qui les opposent, dans l'esprit de promouvoir la négociation collective. Il en va de même lorsque les partenaires sociaux requièrent l'institution ou l'intervention des offices de conciliation. Nous pouvons donc partager l'esprit et la lettre de cette disposition.

Notre commentaire de l'*article 7* rejoint les considérations que nous avons faites à propos de l'*article 4* de la convention concernant la procédure de consultation des associations intéressées lors du processus d'élaboration des lois. Les organisations consultées et les pouvoirs publics arrivent presque toujours à un compromis, ce qui nous permet d'affirmer que nous sommes en mesure de partager le principe exprimé dans cet *article 7* de la convention.

L'*article 8* prévoit que les mesures prises en vue de promouvoir la négociation collective ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective. Nous pouvons également accepter ce principe, car les dispositions légales en vigueur dans ce domaine en Suisse permettent et garantissent, comme nous l'avons vu, la totale liberté des parties à la convention collective.

Enfin, les *dispositions finales* (art. 9 à 17) ne donnent pas lieu à un commentaire, car ce sont les dispositions usuelles que l'on rencontre en fin d'un tel instrument international. Nous traitons d'ailleurs de certaines de ces dispositions dans le chapitre intitulé «Constitutionnalité».

Compte tenu de sa nature juridique, une recommandation ne doit pas faire l'objet d'une ratification. Nous tenons néanmoins à faire quelques commentaires au sujet de la recommandation n° 163.

La recommandation n° 163 détermine avec précision les moyens de promotion de la négociation collective. Même si les mesures prévues ne doivent être prises que si cela est nécessaire, elles recouvrent les principes énoncés dans la convention n° 154 sur lesquels nous nous sommes exprimés favorablement. Le *paragraphe 5* de la recommandation nécessite néanmoins quelques commentaires. En effet, si le *premier alinéa* de cette disposition prévoit une obligation qui incombe en premier lieu aux parties à la négociation collective, le *deuxième alinéa* prévoit que les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, leur fournir une assistance pour recevoir une formation appropriée. Nous pensons qu'il ne faut pas voir ici une charge incombant à l'Etat de fournir une telle assistance. Bien plus, et l'on resterait alors dans la pratique habituelle, les pouvoirs publics demeurent à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs pour les renseigner sur les sujets qui les intéressent, pour participer à des conférences et expliquer le point de vue de l'administration si cela est nécessaire. Rappelons enfin que des représentants de ces organisations siègent au sein de commissions fédérales et cantonales, ce qui leur permet de recevoir des renseignements utiles à la négociation collective. C'est dans cet esprit qu'il convient, à notre avis, de comprendre cette disposition, ce qui nous permet alors d'affirmer qu'elle est réalisée dans la pratique en Suisse. Les autres points de cette disposition ressortissent au domaine de l'organisation interne des associations d'employeurs et de travailleurs, domaine dans lequel les pouvoirs publics ne sont pas habilités à intervenir.

Le *paragraphe 7* de la recommandation prévoit que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause. Pour répondre aux objectifs fixés sous *lettre a) et b) du 2^e alinéa* de cette disposition, nous procéderons à une brève description du système actuellement en vigueur dans notre pays, en partant du principe que de nombreuses informations de caractère économique sont publiées (notamment dans la revue «La Vie économique») par les pouvoirs publics.

Les dispositions légales existantes ont trait principalement à l'information que l'employeur privé est tenu de diffuser pour le public en général, mais il va de soi que les travailleurs peuvent alors en prendre connaissance. Ce sont, par exemple, pour le droit privé les dispositions relatives à l'établissement du bilan, notamment pour la société anonyme, ou au droit du travailleur d'être renseigné au sujet des fondations de prévoyance.

Enfin, certaines dispositions de droit public, spécialement de la loi fédérale sur le travail, imposent une certaine coopération du travailleur dans quelques cas.

Les autres informations pouvant être remises aux travailleurs sont l'affaire des conventions collectives ou d'autres accords.

Il est cependant manifeste que la conclusion de tels accords ou conventions ne

serait pas possible et ils n'auraient pas l'importance qu'ils revêtent actuellement pour les relations de travail si l'information, dans la pratique, ne circulait pas de manière satisfaisante. Les exigences posées dans cette disposition de la recommandation sont donc conformes à la pratique et aux prescriptions légales en vigueur dans notre pays.

23 Conclusions

On peut affirmer que la pratique en vigueur dans notre pays et la législation actuelle répondent aux exigences de la convention et de la recommandation. Mais il convient de rappeler que les instruments internationaux en question supposent que la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs continuera de fonctionner dans l'esprit positif que l'on rencontre actuellement. C'est dans cet ordre d'idées que le chef de la délégation gouvernementale a fait une déclaration en séance plénière à l'issue du vote sur la convention, déclaration qui expliquait les raisons du vote positif de la Suisse, tout en exprimant a priori quelques réserves, et dont nous reproduisons ici un passage:

La Suisse est fermement attachée aux principes de la liberté de négociation collective et de l'autonomie des partenaires sociaux. Dans notre système et selon notre conception, le rôle de l'Etat ne peut être et ne doit être que subsidiaire. ... Par notre vote positif, nous souhaitons marquer notre accord à la promotion de la négociation collective en général et souligner le rôle essentiel des partenaires sociaux en particulier.

En tenant compte de ce qui précède, nous pouvons nous prononcer en faveur d'une ratification de la convention (n° 154) concernant la promotion de la négociation collective.

24 Conséquences financières et répercussions sur l'effectif du personnel

La ratification de la convention n° 154 n'entraînera pas de charges financières particulières pour la Confédération, les cantons et les communes, ni de répercussion sur l'effectif du personnel de la Confédération.

25 Grandes lignes de la politique gouvernementale

Notre proposition d'approbation de la convention n° 154 s'inscrit dans le cadre des Grandes lignes de la politique gouvernementale durant la législature 1979-1983 (FF 1980 I 586).

26 Constitutionnalité

La constitutionnalité de l'arrêté fédéral approuvant la convention n° 154 repose sur l'article 8 de la constitution, qui donne à la Confédération la compétence de conclure des traités internationaux. L'Assemblée fédérale est

compétente pour approuver la convention en vertu de l'article 85, chiffre 5, de la constitution. La convention n° 154 peut être dénoncée, aux termes de son article 12, à l'expiration d'une période de dix années à compter de la date de son entrée en vigueur, ainsi que pour la fin de chaque période ultérieure de dix années. La convention ne prévoit pas l'adhésion à une organisation internationale. Elle n'entraîne pas non plus une unification multilatérale du droit, car elle ne contient aucune disposition directement applicable allant dans ce sens. La convention n° 154 ne préconise en outre aucune modification du droit ni de la pratique dans le domaine de la négociation collective en vigueur en Suisse. En effet, les dispositions de la convention appellent des mesures d'encouragement qui s'adressent aux partenaires sociaux et aux pouvoirs publics, mesures qui, dans le cas de la Suisse, existent sur le plan du droit et de la pratique au niveau fédéral, régional, cantonal ou au sein des entreprises directement.

Conformément à l'article 89, 3^e alinéa, de la constitution, l'arrêté fédéral n'est pas soumis au référendum concernant les traités internationaux.

3 Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (annexe 2)

31 Objectifs et contenu de la convention et de la recommandation

Depuis la fondation de l'Organisation internationale du Travail, la Conférence a eu plusieurs fois l'occasion d'adopter des instruments internationaux relatifs à la protection de la santé et du milieu de travail. Cependant, ces instruments traitent tous d'un domaine particulier, alors que la présente convention et la recommandation qui la complète entendent appréhender pour la première fois l'ensemble de la question de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration du lieu de travail. Cette action était justifiée, de l'avis du Bureau international du Travail, du fait que les législations nationales sont souvent parcellaires dans ce domaine.

En novembre 1978, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 66^e session (1980) de la Conférence internationale du Travail une question intitulée «Sécurité, hygiène et milieu de travail». La première discussion relative à cette question a donc eu lieu au cours de la 66^e session de la Conférence internationale du Travail et a abouti à l'élaboration d'un projet de convention complété par un projet de recommandation. Ces projets ont fait l'objet d'une deuxième discussion en 1981, lors de la 67^e session, au cours de laquelle la Conférence a adopté la convention n° 155 et la recommandation n° 164.

La convention est divisée en cinq parties qui contiennent vingt-et-un articles, ainsi que les dispositions finales usuelles.

Dans la *partie I* (art. 1 à 3), l'*article premier* définit le champ d'application quant aux branches d'activité économique. Il affirme que la convention doit s'appliquer à toutes les branches d'activité économique, tout en ménageant la possibilité d'exclure de l'application de la convention certaines branches particulières d'activité économique, telle que la navigation maritime ou la pêche.

L'article 2 détermine le champ d'application quant aux personnes: la convention s'applique à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes. Il y est également prévu des exceptions pour certaines catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.

L'article 3 définit les termes utilisés dans la convention. Ainsi, l'expression «branches d'activité économique» recouvre toutes les branches où les travailleurs sont employés, y compris la fonction publique. Le terme «travailleurs» vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics. Sont également définies les notions de «lieu de travail» et de «prescriptions». Enfin, précise le texte, la santé des travailleurs n'est pas seulement l'absence de maladie et d'infirmité, mais aussi les éléments physiques et mentaux directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

La *partie II* (art. 4 à 7) fixe les principes d'une politique nationale en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique devra avoir pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable (art. 4). L'article 5 détermine les grandes sphères d'action gouvernant les principes précités. L'article 6 précise que la politique définie à l'article 4 devra déterminer les fonctions et les responsabilités respectives, dans le domaine visé par la convention, entre les pouvoirs publics, les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes intéressées, en tenant compte du caractère complémentaire desdites responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales.

L'article 7 dispose enfin que la situation en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail devra faire l'objet, à des intervalles appropriés, d'un examen d'ensemble ou portant sur des secteurs particuliers, en vue d'identifier les grands problèmes, de dégager des moyens efficaces de les résoudre et l'ordre de priorité des mesures à prendre, ainsi que d'évaluer les résultats.

La *partie III* (art. 8 à 15) traite de l'action qui doit être menée au niveau national. Tout d'abord (art. 8), tout Etat membre qui ratifie la convention devra prendre les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 précité, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés. L'article 9 dispose que le contrôle de l'application des lois et prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant. De plus, le système de contrôle devra prévoir des sanctions en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions. L'article 10 prévoit qu'il conviendra de conseiller les employeurs et les travailleurs afin qu'ils se conforment aux obligations légales.

L'article 11 définit les fonctions que devront progressivement assurer les autorités compétentes, au titre des mesures destinées à porter effet à l'article 4 susmentionné. Ces fonctions toucheront à la détermination des risques lors de

la conception, la construction, l'aménagement ou les transformations des entreprises. Elles viseront également les procédés de travail qui doivent être interdits, limités ou soumis à une autorisation spéciale ou au contrôle des autorités compétentes. Sont encore prévus l'établissement et l'application de procédure de déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs entre autres, l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail ou un cas de maladie professionnelle paraît refléter des situations graves. Il conviendra de publier annuellement les mesures prises en application de la politique préconisée à l'article 4 de la convention. Cette publication couvrira également les accidents du travail et les cas de maladies professionnelles. Enfin, il faudra introduire ou développer des systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, en relation avec le risque qu'ils présentent pour la santé des travailleurs.

Selon l'article 12, des mesures devront être prises pour que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel s'assurent que ceux-ci ne présentent pas de danger pour les personnes qui les utiliseront correctement. Il leur incombera également de fournir les informations appropriées pour une installation et une utilisation correctes desdites machines et substances, et de procéder à des études et à des recherches, ou de se tenir au courant de l'évolution des connaissances scientifiques ou techniques pour s'acquitter des obligations susmentionnées.

L'article 13 dispose qu'un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé doit être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

L'article 14 prévoit que soit encouragée l'inclusion des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail dans les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux.

L'article 15 met l'accent sur la nécessité d'assurer la cohérence de la politique mentionnée à l'article 4 avec les mesures prises en application de ladite politique. A cette fin, il conviendra de créer, le cas échéant, un organe central chargé de cette coordination.

La partie IV (art. 16 à 21) de la convention est consacrée à l'action à mener au niveau de l'entreprise. Ainsi, aux termes de l'article 16, l'employeur est tenu de faire en sorte que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs, ceci dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. La même obligation leur incombe pour les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques lorsqu'une protection appropriée est assurée. Enfin, l'employeur est tenu de fournir les vêtements et équipements de protection nécessaires.

L'article 17 institue une obligation à charge également des entreprises, en ce sens que si ces dernières se livrent à des activités simultanément et sur un même lieu de travail, elles devront collaborer pour assurer l'application des dispositions de la convention.

Selon l'article 18, les employeurs devront prévoir des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris pour l'administration des premiers secours.

L'article 19 prévoit un certain nombre d'obligations à charge du travailleur, ou qui déploient leurs effets en sa faveur. Ainsi est-il prévu que ceux-ci coopéreront, dans le cadre de leur travail, à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur. De plus, les représentants des travailleurs recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la santé et la sécurité, sous réserve de la divulgation de secrets commerciaux. Les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail. Enfin, les travailleurs ou leurs représentants pourront examiner tous les aspects de la santé et de la sécurité liés à leur travail et devront être consultés à ce sujet. Le travailleur devra signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique toute situation qui présente à son avis un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé. Il ne pourra être astreint à reprendre son travail si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires.

L'article 20 précise que la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou de leurs représentants devra être un élément essentiel des dispositions prises au niveau de l'entreprise en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.

L'article 21 dispose que les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent pas entraîner de dépenses pour les travailleurs.

La partie V (art. 22 à 30) est consacrée aux dispositions finales usuelles, qui ne nécessitent pas de remarque particulière.

La recommandation n° 164, qui complète la convention n° 155, comprend des dispositions d'ordre plus technique. Elle n'appelle pas, à ce stade, de commentaire particulier.

32 Position de la Suisse

321 Position au regard de la convention

La convention n° 155 est une convention internationale à caractère promotionnel qui oblige les Etats membres qui l'ont ratifiée à prendre des mesures destinées à assurer la mise en œuvre, tant au niveau national qu'à celui de l'entreprise, d'une politique cohérente dans le domaine de la protection de la vie, de la santé des travailleurs, ainsi que de leur sécurité.

L'analyse de cet instrument se fonde tout d'abord sur l'état des législations existantes dans ce domaine sur le plan national. Nous avons cependant amplement tenu compte des dispositions de la nouvelle loi sur l'assurance-accidents (LAA) (FF 1981 I 759). En effet, vous avez adopté cette nouvelle loi le 20 mars 1981, et son entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} janvier 1984. Une ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies est en préparation.

En Suisse, les bases légales et réglementaires assurant la protection de la santé du travailleur contre toutes les atteintes sont les suivantes: la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LT) et ses ordonnances d'exécution, ainsi que la loi fédérale du 13 juin 1911 sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents et ses dispositions d'exécution (LAMA). Ces textes poursuivent des objectifs qui rejoignent largement ceux visés par les instruments internationaux proposés, mais il convient de relever ce qui suit:

La *partie I* de la convention détermine, comme on l'a vu plus haut, le champ d'application en ménageant la possibilité pour les Etats qui ratifient d'instituer certaines exceptions quant aux branches d'activité économique ou quant à certaines catégories de travailleurs. La convention tend cependant à ce que ces exceptions soient peu à peu éliminées. Nous ne sommes donc pas opposés à ce principe qui éventuellement pourrait nous permettre de déterminer un champ d'application correspondant à ceux fixés dans les textes législatifs susmentionnés.

L'*article 4* pose le principe d'une politique nationale que chaque Etat qui ratifie la convention devra mettre en application. A cet égard, il y a lieu de relever que les objectifs visés dans les lois précitées correspondent d'une manière générale à ceux inscrits à l'*article 4*. En effet, selon l'*article 6 LT*, l'employeur est tenu de prendre, pour protéger la vie et la santé des travailleurs, toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Ces principes sont également repris dans la LAMA, selon laquelle l'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage. L'*article 4* de la convention exige de plus que la politique nationale soit cohérente. Or, l'on sait qu'actuellement l'hygiène, la prévention des accidents, la protection de la santé des travailleurs sont régies conjointement par la loi sur le travail et la LAMA, et il peut parfois résulter de cette dualité une certaine incohérence; c'est précisément pour remédier à cette situation que la nouvelle loi sur l'assurance-accidents (LAA) prévoit, en son *article 85*, l'institution d'une commission de coordination formée de représentants des assureurs et des organes d'exécution de la LT. L'on pourra affirmer que les objectifs fixés à l'*article 4* de la convention seront pleinement atteints lorsque la LAA et ses dispositions d'exécution seront entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1984.

Selon l'*article 5*, la politique précitée devra tenir compte de certaines sphères d'action, à savoir:

- a) la conception, l'essai, le choix, le remplacement, l'installation, l'aménagement, l'utilisation et l'entretien des composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail);

Ces différents problèmes sont réglés par le principe général de l'*article 6 LT* précité et par l'ordonnance 3 concernant l'exécution de la loi sur le travail (OLT 3) pour les entreprises industrielles. En effet, de nombreux aspects des

problèmes cités dans cette disposition sont analysés lors de la procédure d'approbation des plans pour les entreprises industrielles. Les articles 65 et suivants de la LAMA vont d'ailleurs dans le même sens. Il convient de relever que les futures dispositions d'exécution prises en application des articles 81 et ss de la LAA dans ce domaine auront sans doute une plus grande portée, car elles viseront alors l'ensemble des entreprises occupant des travailleurs assurés obligatoirement. Enfin, la conception des machines est réglementée par la loi fédérale sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques, loi dont les destinataires sont les fabricants desdites machines et installations.

- b) les liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs;

Le principe visé ici est celui qui est repris dans l'article 6 LT et les autres dispositions de la LAMA précitées. De plus, la LAA tient compte d'un tel objectif, alors que la LT contient des dispositions particulières applicables à certaines catégories de travailleurs (jeunes gens, femmes); ces prescriptions prévoient que certains travaux ou procédés de travail ne peuvent pas être exécutés par ces catégories de travailleurs (art. 54 et ss OLT 1). Enfin, l'on ne saurait être complet dans l'analyse de ce point de la convention sans mentionner la jurisprudence constante du Tribunal fédéral et des instances cantonales sur l'interprétation donnée à l'article 328 du code des obligations (CO). Cette protection de droit privé de la personnalité du travailleur est en effet conçue par les tribunaux comme recouvrant l'obligation pour l'employeur de choisir, pour les travaux à exécuter, des personnes suffisamment capables, de les instruire et de les former de façon appropriée.

- c) la formation et la formation complémentaire nécessaire, les qualifications et la motivation des personnes qui interviennent, à un titre ou à un autre, pour que des niveaux de sécurité et d'hygiène suffisants soient atteints;

Bien que l'on puisse affirmer que la formation des personnes visées dans cette disposition soit d'une manière générale assurée, il convient cependant de relever que ces personnes sont affectées à différents milieux: il s'agit, d'une part, selon le principe de la décentralisation des fonctions que l'on connaît dans ce domaine, du personnel des administrations ou institutions de droit public, et, d'autre part, des membres des entreprises et des associations professionnelles. Or, les inspections fédérales et cantonales du travail, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) et les inspections spécialisées recouvrent la première catégorie et assurent la formation de ces personnes. Il n'en va pas de même pour les membres des entreprises et des associations professionnelles, pour lesquelles il n'est pas prévu, dans les textes légaux, une formation de base ou complémentaire. Cependant, celle-ci est assurée dans les faits au sein des entreprises et des associations précitées, et souvent complétée encore par les efforts déployés dans ce domaine par la CNA et les inspections du travail. En outre, ces institutions restent à la disposition des intéressés pour les enseignements et les conseils nécessaires.

- d) la communication et la coopération au niveau du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national inclus;

Il est dans la pratique courante des organes qui ont affaire à la sécurité et à l'hygiène du travail de s'informer entre eux. Cette information réciproque et cette collaboration seront encore renforcées lors de l'entrée en vigueur de la LAA, comme nous l'avons mentionné ci-dessus. Au niveau de l'entreprise, l'employeur est tenu, en vertu de l'article 6 LT, de faire collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention des accidents. Les travailleurs ont l'obligation de seconder l'employeur dans l'application desdites prescriptions (art. 7 LT). Enfin, il existe dans certaines entreprises des comités d'hygiène et de sécurité au sein desquels sont discutés les problèmes surgissant dans ce domaine. Il convient de signaler que cette situation pourrait être améliorée lorsque le législateur se prononcera sur une future législation relative à la participation des travailleurs.

- e) la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique visée à l'article 4 ci-dessus;

Notre système juridique n'a pas réglé de manière expresse une telle situation. L'on peut cependant mentionner que les dispositions de droit privé en matière de protection de la personnalité en général et de celle du travailleur en particulier (art. 328 CO) peuvent entrer en ligne de compte, comme la notion générale de l'abus de droit consacrée à l'article 2 du code civil.

En conclusion, à l'analyse de cette disposition de la convention, il apparaît que nous pouvons actuellement souscrire à la presque totalité des principes énoncés, mais que ceux-ci seront encore mieux assurés lorsque les nouvelles dispositions légales projetées seront entrées en vigueur.

L'article 6 traite des responsabilités et des fonctions qui incombent aux autorités, aux employeurs et aux travailleurs dans le domaine de la sécurité, de la santé et du milieu de travail. Nous avons déjà eu l'occasion de parler plus haut des différentes tâches qui incombent aux pouvoirs publics: l'autorité fédérale exerce la haute surveillance sur l'exécution de la LT et de ses ordonnances par les cantons et, dans l'exercice de ses attributions, elle peut recourir aux Inspections fédérales et au Service médical du travail (art. 42 LT). Les compétences de ces deux derniers organes sont déterminées dans l'ordonnance 1 concernant l'exécution de la loi sur le travail (art. 80 et ss). Les cantons sont donc chargés d'exécuter la loi, comme le leur impose l'article 41 LT. Enfin, les obligations des travailleurs et des employeurs dans ce domaine ont déjà été largement examinées dans les paragraphes précédents. Les autres lois entrant en ligne de compte, telles la LAMA et la loi fédérale sur le commerce des toxiques, contiennent toutes des dispositions relatives aux compétences et aux attributions des organes ou des personnes intéressées. Nous pouvons donc accepter le contenu et l'esprit de l'article 6.

L'article 7, en préconisant un examen effectué à des intervalles appropriés en vue d'identifier les grands problèmes et de dégager les moyens efficaces de les résoudre ainsi que l'ordre de priorité des mesures à prendre, et enfin d'évaluer

les résultats, institue une procédure formelle que la législature de notre pays ne prévoit pas expressément. De plus, notre système décentralisé et une dotation en personnel insuffisante ne permettent pas de mener à bien une telle tâche dans tous les domaines visés par la convention. Cependant, certains de ces problèmes font l'objet d'un tel examen, notamment de la part de la CNA. En outre, la future commission de coordination, qui sera instituée en application de la LAA, s'occupera *de facto* de ces problèmes, sans pour autant le faire de manière générale et périodique. A notre avis, il convient donc d'attendre la mise en œuvre de la LAA pour savoir si nous sommes véritablement en mesure d'accepter cet article.

L'article 8 de la partie III, consacrée à l'action à entreprendre au niveau national, impose l'obligation pour l'Etat de prendre, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 de la convention. Nous avons pu démontrer au cours des paragraphes précédents que de nombreuses dispositions légales s'inscrivaient déjà dans le cadre de cette action. Pour ce qui ressortit aux domaines non réglementés, il appartiendra au législateur de déterminer s'il est opportun de compléter, de revoir ou de créer de nouvelles lois.

L'article 9 préconise la mise sur pied d'un système d'inspection approprié; nous pouvons affirmer que la LT et la LAMA ont institué de tels systèmes et que ceux-ci fonctionnent à satisfaction. De plus, la LAA renforcera encore le contrôle de l'application des normes relatives à la prévention des accidents et des maladies professionnels, puisque dans le cadre de l'article 85 LAA, la CNA et les organes d'exécution de la loi sur le travail se trouveront réunis dans une commission de coordination. Le Conseil fédéral pourra également régler les rapports entre ces organes. Enfin, l'on peut envisager que les dispositions d'exécution de la LAA institueront un partage de compétence entre ces organes. L'article 9 préconise que soit également établi un système de sanctions en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions, ce qui est déjà prévu par les textes législatifs actuellement en vigueur, comme dans la LAA (art. 112 et ss).

L'article 10 prévoit que les employeurs et les travailleurs devront pouvoir être conseillés, afin de leur permettre de se conformer à leurs obligations légales. Cette tâche incombe déjà à la CNA et aux Inspections fédérales et cantonales du travail. En effet, la LT et l'OLT 1, en son article 80, 1^{er} alinéa, lettre b, imposent une telle attribution aux Inspections fédérales. L'on peut donc affirmer que notre système légal correspond au principe de l'article 10 de la convention.

L'article 11 contient le catalogue des fonctions que les autorités compétentes doivent ou devront assumer pour porter application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention. D'une manière générale, l'on peut se référer à nos commentaires ci-dessus relatifs à l'article 5 de la convention, car la réalisation des grandes sphères d'action qui y sont mentionnées sous-entend l'attribution de compétences aux organes et autorités prévus à cet effet. Nous relèverons cependant:

ad a: ces points font l'objet de dispositions particulières de la LT et de l'OLT 3, relative à la sécurité et à l'hygiène dans les entreprises industrielles, et

notamment de la procédure d'approbation de plans de ces entreprises. Nous comprenons d'ailleurs cette disposition de la convention comme s'adressant particulièrement aux entreprises industrielles, car elle mentionne expressément que la fonction visée sera instituée «là où la nature et le degré de risques l'exigent». Enfin, toutes les entreprises soumises à la LAMA reçoivent les règles et directives de la CNA dans ce domaine. Ainsi, l'on peut considérer l'objectif fixé à la lettre a) de cet article comme atteint.

ad b: les procédés de travail interdits, limités ou soumis à autorisation sont déterminés dans la LT et ses ordonnances d'exécution. La LAMA et, notamment, la loi fédérale sur le commerce des toxiques règlent également les questions de l'exposition et de l'utilisation des substances nocives. Enfin, il convient de mentionner l'existence de l'ordonnance prise en application de la LAMA qui comporte les listes des maladies professionnelles et qui ressortit au domaine de compétence de la CNA. Ces listes seront probablement reprises dans les dispositions d'exécution de la LAA et elles seront donc applicables à l'ensemble des travailleurs.

ad c: le système de l'assurance repose dans notre pays sur la déclaration de l'accident ou du cas de maladie professionnelle, conformément à la LAMA. Ce principe est repris dans la LAA (art. 45 et ss LAA). De plus, il est prévu d'instituer un système de statistiques tenu par les assurances, ce qui leur permettra de procéder à une meilleure évaluation des risques et de fixer les primes. Enfin, la CNA entend, dans le but d'améliorer la prévention des accidents, étendre ses statistiques à l'ensemble des domaines assurés dorénavant. L'article 79 de la LAA mentionne expressément l'existence de statistiques qui pourront être utilisées pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

ad d: dans la pratique, lorsqu'un accident est régulièrement annoncé à la CNA, celle-ci procède souvent à une enquête sur place. De plus, il ne fait aucun doute que les cas d'accidents particulièrement graves seront discutés au sein de la commission de coordination instaurée en application de la LAA. Cette commission pourra, en vertu de l'article 85, 3^e alinéa, LAA, proposer au Conseil fédéral de prendre des mesures dans ce domaine, si nécessaire.

ad e: actuellement, ces données apparaissent dans les rapports qu'établissent les cantons sur l'application de la LT, dans le rapport annuel de l'OFIAMT ainsi que dans le rapport de gestion de la CNA. De plus, diverses publications spécialisées de la CNA ou émanant d'institutions spécialisées peuvent contenir des informations à ce sujet.

ad f: le domaine visé par ce point de la convention est de la compétence des services spécialisés de la CNA, notamment en matière de prévention technique et médicale des maladies professionnelles. L'activité de l'Office fédéral de la santé publique s'étend également à ces questions.

Pour conclure l'analyse de l'article 11 de la convention, nous constatons que le système actuel satisfait d'une manière générale aux mesures d'application de la politique déterminée à l'article 4 de la convention; il sera encore mieux adapté lorsque seront entrées en vigueur les nouvelles dispositions de la LAA.

L'article 12 fixe le cadre général dans lequel devront s'inscrire les mesures qui

s'adressent aux fabricants et distributeurs dans le domaine de la sécurité des installations techniques et des substances pouvant présenter un risque pour la santé. La loi fédérale sur la sécurité d'installations et d'appareils techniques s'adresse au fabricant et l'oblige à mettre sur le marché des machines et des installations correctes sur le plan de la sécurité. Il s'agit cependant ici d'une loi dont le but premier n'est pas la prévention des accidents professionnels comme semble le préconiser la disposition de la convention, bien que si un accident survient, l'on pourra soumettre la machine ou l'installation à une marque d'épreuve, comme c'est le cas parfois pour les appareils électriques. Les obligations des fabricants ou importateurs de machines ou d'installations ne sont pas cernées de manière plus précise dans d'autres textes législatifs. Cependant, la loi fédérale sur le commerce des toxiques contient également des dispositions de cette nature pour la mise en circulation sur le marché de substances ou agents chimiques toxiques. La lettre c) de l'article 12 de la convention s'adresse directement aux fabricants ou toute autre personne concernée par la mise en circulation sur le marché de machines, d'installations ou de substances toxiques. L'état actuel de notre législation n'impose pas une telle obligation de procéder à des études et à des recherches pour se tenir au courant de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques dans le but de répondre aux objectifs fixés dans cette disposition. Nous ne sommes donc pas en mesure d'accepter cet article.

L'article 13 se rapproche à notre avis de la disposition prévue à l'article 5, lettre e), de la convention. Nous renvoyons donc à nos commentaires relatifs à cet article, tout en relevant que la formulation de l'article 13 n'est pas tout à fait satisfaisante. En effet, l'on y mentionne des «conséquences injustifiées» sans préciser cette notion, même d'une manière générale. Il convient de relever, enfin, que notre système juridique retient la notion de l'état de nécessité, qui peut intervenir comme fait justificatif dans une situation telle que celle visée par cette disposition.

L'article 14 tend à encourager l'étude des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail. Ces questions sont déjà traitées dans un certain nombre d'enseignements, mais pas de manière exhaustive dans la pratique. Du moment que nous avons affaire ici à une disposition d'encouragement, celle-ci nous paraît cependant acceptable.

L'article 15 préconise l'adoption de mesures aptes à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les organes chargés de donner effet aux parties II et III de la convention. La description succincte que nous avons faite de notre système et de son fonctionnement nous permet d'affirmer que les lois et règlements actuellement en vigueur satisfont aux objectifs mentionnés dans cette disposition, mais que la situation sera encore améliorée lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'assurance-accidents. De plus, la consultation prévue par cette disposition peut être acceptée sans autres, car elle est de règle dans notre pays. Enfin, le 2^e alinéa de cet article préconise la création et l'institution d'un organe central lorsque cela est nécessaire et possible. C'est ce que prévoit la future loi sur l'assurance-accidents, notamment dans son article 85, par l'institution de la commission de coordination.

L'article 16 recouvre en ses deux premiers alinéas les obligations qu'imposent

les articles 6 LT, 65 LAMA, 328 CO et 82 de la future LAA. Nous ne reviendrons pas sur le contenu de ces dispositions dont nous avons déjà parlé plus haut. Nous relèverons simplement qu'elles correspondent aux exigences contenues dans cet article. L'ordonnance 3 (OLT 3) concernant l'exécution de la loi sur le travail reprend le principe énoncé au 3^e alinéa de l'article 16 de la convention. L'article 46 OLT 3 dispose, pour les entreprises industrielles, que lorsque la protection des travailleurs l'exige, l'employeur mettra à leur disposition des équipements de protection adéquats, tels que vêtements, casques, chaussures de protection, lunettes et écrans, appareils de protection des voies respiratoires, protecteurs de l'ouïe, produits pour la protection de la peau et, au besoin, des sous-vêtements spéciaux.

L'article 17 institue une obligation incombant aux entreprises qui doivent collaborer pour appliquer les dispositions de la convention, lorsqu'elles se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail. Une telle obligation n'est pas prévue dans notre système et elle pourrait peut-être apparaître dans les futures dispositions d'exécution de la LAA. Cependant, dans la réalité, les mêmes obligations légales s'appliquent à ces employeurs qui ont donc intérêt à collaborer dans ce sens.

L'article 18 est concrétisé par l'article 53 de l'OLT 3, notamment pour ce qui concerne les premiers secours.

L'article 19 traite de certaines obligations et de certains droits en faveur des travailleurs ou de leurs représentants.

ad a: L'article 7 de la LT impose aux travailleurs cette obligation qui est également reprise dans la LAMA et dans la LAA.

ad b: Les grandes entreprises en tout cas disposent de commissions du personnel, où les problèmes concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail sont normalement traités. Au cours des réunions de ces commissions, l'on discute des accidents, des incidents, ainsi que des questions de sécurité à améliorer; l'on y étudie également les mesures de protection complémentaires qu'il importerait de prendre.

ad c: L'on peut présumer que l'échange d'information a lieu au cours des réunions précitées, au poste de travail directement, ou par d'autres moyens (affiches, etc.). La consultation entre représentants et organisations représentatives est réglée par les statuts de ces dernières.

ad d: L'on peut admettre que l'obligation légale qu'a l'employeur de faire collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention comprend également une formation au moins élémentaire des travailleurs et/ou de leurs représentants.

ad e: Cette pratique est certainement courante pour quelques commissions du personnel. Mais ce sujet n'a encore fait l'objet d'aucune réglementation légale à ce jour dans notre pays, notamment dans le domaine de la consultation obligatoire et du droit des travailleurs à obtenir une telle consultation. Cependant, l'obligation générale prévue à l'article 82 de la LAA, et qui reprend les principes de la LT et de la LAMA, semble devoir recouvrir, par la «collaboration» des travailleurs, une grande part des objectifs visés à la lettre e) de l'article 19 de la convention.

ad f: Les obligations réciproques des employeurs et travailleurs, définies aux articles 6 et 7 de la LT permettent de penser que la suspension temporaire du travail pour des raisons de sécurité pourrait avoir lieu à l'initiative du travailleur, si celui-ci prend soin d'en informer l'employeur. L'article 4 de l'OLT 3 prévoit cette possibilité de suspension temporaire du travail, mais sans préciser à qui revient la décision.

Vu ce qui précède, nous ne pourrions accepter cet article que partiellement.

L'article 20 ne semble pas nécessiter de commentaire particulier, car nous avons eu à plusieurs reprises l'occasion de présenter dans ce rapport les modes de collaboration et de coopération dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des accidents au niveau de l'entreprise.

L'article 21 pose le principe selon lequel les mesures d'hygiène et de sécurité ne doivent pas entraîner de dépenses pour le travailleur. Comme nous l'avons déjà vu, les articles 6 et 7 LT déterminent les obligations générales de l'employeur; celles-ci sont explicitées par les articles 46 et 47 de l'OLT 3 qui imposent à l'employeur de mettre à disposition du travailleur les équipements de protection nécessaires. Il incombe à l'employeur de supporter tous les frais desdits équipements lorsque ceux-ci sont nécessaires. Enfin, il convient de s'inspirer dans ce cas de l'article 327a du code des obligations, selon lequel l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail. L'on peut donc conclure que notre système juridique satisfait au principe énoncé dans cet article de la convention.

Enfin, les *dispositions finales* (art. 22 à 30) ne donnent pas lieu à un commentaire particulier, car ce sont les dispositions usuelles que l'on trouve en fin d'un tel instrument international.

322 Position au regard de la recommandation

Compte tenu de sa nature juridique non contraignante, une recommandation ne doit pas faire l'objet d'une ratification. Nous désirons néanmoins faire quelques commentaires au sujet de la recommandation n° 164.

La recommandation n° 164 détermine avec précision les moyens permettant d'assurer de meilleures conditions de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Sa structure est proche de celle de la convention n° 155.

Le *paragraphe 1* pose le principe de l'application de la convention et de la recommandation à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs, et ceci dans toute la mesure du possible. Il est ensuite prévu que les travailleurs indépendants puissent bénéficier des mêmes garanties que celles offertes par la convention et la recommandation. Nous ne pouvons pas partager cette préoccupation, car nos lois, dans ce domaine et dans de nombreux cas, ne s'appliquent qu'aux travailleurs salariés (LT) ou assurés (LAMA et LAA).

Le *paragraphe 3* de la recommandation illustre particulièrement le caractère de prévention de cet instrument. Il y est en effet question de supprimer les risques à leur source dans un certain nombre de domaines dûment précisés qui

recouvrent d'une manière générale l'ensemble du champ d'application des différentes lois en vigueur sur la prévention des accidents, sur l'utilisation des machines et des substances dangereuses pour la santé du travailleur, sur la sécurité et l'installation des appareils techniques, sur la police du feu, au niveau cantonal.

Le *paragraphe 5* fait référence à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail (1947) que la Suisse a ratifiée. Il convient de relever que l'application de cette convention sera assurée de manière plus complète encore dès l'entrée en vigueur de la LAA, car l'article 86 de cette loi dispose que lorsque l'inobservation de prescriptions de sécurité met sérieusement en danger la vie et la santé des travailleurs, l'autorité cantonale peut interdire l'utilisation de locaux ou d'installations et, dans les cas particulièrement graves, fermer l'entreprise jusqu'à ce que le danger soit écarté; l'autorité peut aussi ordonner la saisie de substances et d'objets. Cette disposition devra être comprise en relation avec celles de la loi fédérale sur la procédure administrative, expressément réservées dans la LAA. Les autres points de la recommandation constituent des précisions des articles de la convention n° 155. Nous renvoyons donc à nos commentaires sur la convention.

33 Conclusions

Il est généralement admis dans notre pays que notre système d'hygiène et de prévention des accidents fonctionne de manière satisfaisante, même si parfois certaines lacunes apparaissent. De plus, l'on a pu se rendre compte, à la lecture de ce rapport, que les dispositions relativement strictes prévues par la convention n° 155 et la recommandation n° 164 sont en bonne partie réalisées dans notre pays, si ce n'est au niveau légal, du moins dans les faits. Il n'en demeure pas moins que certaines lacunes subsistent, comme nous vous l'avons signalé dans notre commentaire. Or, la nouvelle LAA, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1984, devrait apporter des améliorations dans le domaine de la sécurité au travail. Cependant, ses dispositions d'exécution sont en voie d'élaboration et il n'est pas encore possible de se faire une idée précise sur la manière dont elles seront appliquées. C'est pourquoi il nous paraît opportun d'attendre que le nouveau système ait été mis en train pour examiner de manière approfondie les questions en suspens à la lumière du nouveau droit. Nous serons alors en mesure de nous prononcer en toute connaissance de cause sur une ratification éventuelle et de soumettre ainsi cet instrument à votre approbation.

**Arrêté fédéral
relatif à la convention (n° 154) concernant la promotion
de la négociation collective**

Projet

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'article 8 de la constitution;
vu le message du Conseil fédéral du 24 novembre 1982¹⁾,
arrête:*

Article premier

¹ La convention (n° 154) sur la promotion de la négociation collective, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 67^e session en 1981, est approuvée.

² Le Conseil fédéral est autorisé à la ratifier.

Art. 2

Le présent arrêté n'est pas soumis au référendum sur les traités internationaux.

27366

¹⁾ FF 1983 I 25

Convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Réaffirmant le passage de la Déclaration de Philadelphie, qui reconnaît «l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser... la reconnaissance effective du droit de négociation collective», et notant que ce principe est «pleinement applicable à tous les peuples du monde»;

Tenant compte de l'importance capitale des normes internationales contenues dans la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la recommandation sur les conventions collectives, 1951; la recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la convention et la recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; ainsi que la convention et la recommandation sur l'administration du travail, 1978;

Considérant qu'il est souhaitable de faire de plus grands efforts pour réaliser les buts de ces normes et particulièrement les principes généraux contenus dans l'article 4 de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le paragraphe 1 de la recommandation sur les conventions collectives, 1951;

Considérant par conséquent que ces normes devraient être complétées par des mesures appropriées fondées sur lesdites normes et destinées à promouvoir la négociation collective libre et volontaire;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la négociation collective, 1981:

Partie I. Champ d'application et définitions

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.
3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme «négociation collective» s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme «négociation collective» devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.
2. Lorsque, en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme «négociation collective» englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.

Partie II. Méthodes d'application

Article 4

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Partie III. Promotion de la négociation collective

Article 5

1. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.
2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants:
 - a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;
 - b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b) et c) de l'article 2 de la présente convention;
 - c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé;
 - d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;
 - e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

Article 6

Les dispositions de cette convention ne font pas obstacle au fonctionnement de systèmes de relations professionnelles dans lesquels la négociation collective a lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation et/ou d'arbitrage auxquels les parties à la négociation collective participent volontairement.

Article 7

Les mesures prises par les autorités publiques pour encourager et promouvoir le développement de la négociation collective feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Article 8

Les mesures prises en vue de promouvoir la négociation collective ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective.

Partie IV. Dispositions finales

Article 9

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation existantes.

Article 10

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

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 17

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

(Suivent les signatures)

Recommandation n° 163 concernant la promotion de la négociation collective

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la négociation collective, 1981,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la négociation collective, 1981:

I. Méthode d'application

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

II. Moyens de promotion de la négociation collective

2. Pour autant qu'il est nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises en vue de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs.

3. Autant qu'il est approprié et nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que:

- a) les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective;
- b) dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

4. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national.

(2) Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il y ait une coordination entre eux.

5. (1) Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.

(2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.

(3) Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressée.

(4) Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de choisir leur propres représentants aux fins de la négociation collective.

6. Les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives.

7. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

(2) A cette fin:

a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective;

b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

8. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent, qu'il s'agisse de conflits survenus pendant la négociation des accords, de conflits survenus à propos de l'interprétation et de l'application des accords ou de conflits visés par la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

III. Disposition finale

9. La présente recommandation ne porte révision d'aucune recommandation existante.

27366

Convention n° 155
concernant la sécurité, la santé
des travailleurs et le milieu de travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Partie I. Champ d'application et définitions

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des branches particulières d'activité économique telles que la navigation maritime ou la pêche, lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les branches d'activité qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus, en décrivant les mesures prises pour assurer une protection suffisante des travailleurs dans les branches exclues, et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 2

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes.

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories limitées de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 3

Aux fins de la présente convention :

- a) l'expression «branches d'activité économique» couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- b) le terme «travailleurs» vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;
- c) l'expression «lieu de travail» vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;
- d) le terme «prescriptions» vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;
- e) le terme «santé», en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

Partie II. Principes d'une politique nationale

Article 4

1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.

2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

Article 5

La politique mentionnée à l'article 4 devra tenir compte des grandes sphères d'action ci-après, dans la mesure où elles affectent la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail :

- a) la conception, l'essai, le choix, le remplacement, l'installation, l'aménagement, l'utilisation et l'entretien des composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail);
- b) les liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs;
- c) la formation et la formation complémentaire nécessaire, les qualification et la motivation des personnes qui interviennent, à un titre ou à un autre, pour que des niveaux de sécurité et d'hygiène suffisants soient atteints;
- d) la communication et la coopération au niveau du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national inclus;
- e) la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique visée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

La formulation de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus devra préciser les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales.

Article 7

La situation en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail devra faire l'objet, à des intervalles appropriés, d'un examen d'ensemble ou d'un examen portant sur des secteurs particuliers en vue d'identifier les grands problèmes, de dégager les moyens efficaces de les résoudre et l'ordre de priorités des mesures à prendre, et d'évaluer les résultats.

Partie III. Action au niveau national

Article 8

Tout Membre devra, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, et en consulta-

tion avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, prendre les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 ci-dessus.

Article 9

1. Le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant.
2. Le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions.

Article 10

Des mesures devront être prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales.

Article 11

Au titre des mesures destinées à donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus, l'autorité ou les autorités compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

- a) la détermination, là où la nature et le degré des risques l'exigent, des conditions régissant la conception, la construction et l'aménagement des entreprises, leur mise en exploitation, les transformations importantes devant leur être apportées ou toute modification de leur destination première, ainsi que la sécurité des matériels techniques utilisés au travail et l'application de procédures définies par les autorités compétentes;
- b) la détermination des procédés de travail qui doivent être interdits, limités ou soumis à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes, ainsi que la détermination des substances et des agents auxquels toute exposition doit être interdite, limitée ou soumise à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes; les risques pour la santé qui sont causés par exposition simultanée à plusieurs substances ou agents doivent être pris en considération;
- c) l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- d) l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail, un cas de maladie professionnelle ou toute autre atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci paraît refléter des situations graves;

- e) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci;
- f) l'introduction ou le développement, compte tenu des conditions et des possibilités nationales, de systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, du point de vue de leur risque pour la santé des travailleurs.

Article 12

Des mesures devront être prises conformément à la législation et à la pratique nationales afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel :

- a) s'assurent que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;
- b) fournissent des informations concernant l'installation et l'utilisation correcte des machines et des matériels ainsi que l'usage correct des substances, les risques que présentent les machines et les matériels et les caractéristiques dangereuses des substances chimiques, des agents ou produits physiques et biologiques, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les risques connus;
- c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques, pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus.

Article 13

Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

Article 14

Des mesures devront être prises pour encourager, d'une manière conforme aux conditions et à la pratique nationales, l'inclusion des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail dans les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel, de manière à répondre aux besoins de formation de tous les travailleurs.

Article 15

1. En vue d'assurer la cohérence de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus et des mesures prises en application de cette politique, tout Membre devra, après consultation, la plus précoce possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le cas échéant avec d'autres organismes appropriés, adopter des dispositions conformes aux conditions et à la pratique nationales, visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes chargés de donner effet aux parties II et III de la convention.

2. Chaque fois que les circonstances l'exigent et que les conditions et la pratique nationales le permettent, ces dispositions devront comporter l'institution d'un organe central.

Partie IV. Action au niveau de l'entreprise

Article 16

1. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.

2. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.

3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

Article 17

Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.

Article 18

Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Article 19

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles:

- a) les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur;
- b) les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- c) les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux;
- d) les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- e) les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités, conformément à la législation et à la pratique nationales, à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise;
- f) le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

Article 20

La coopération des employeurs et des travailleurs et/ou de leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus.

Article 21

Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

Partie V. Dispositions finales

Article 22

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail existante.

Article 23

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

Article 24

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 25

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 26

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 27

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

Article 28

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur

l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 29

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 25 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 30

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

(Suivent les signatures)

Recommandation n° 164 **concernant la sécurité, la santé des travailleurs** **et le milieu de travail**

Texte authentique

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

I. Champ d'application et définitions

1. (1) Dans toute la mesure possible, les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (dénommée ci-après la convention), et celles de la présente recommandation devraient s'appliquer à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

(2) Les mesures nécessaires et pratiquement réalisables devraient être prévues pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle qui est établie dans la convention et dans la présente recommandation.

2. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression «branches d'activité économique» couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- b) le terme «travailleurs» vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;
- c) l'expression «lieu de travail» vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;
- d) le terme «prescriptions» vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;
- e) le terme «santé», en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail.

II. Domaines techniques d'action

3. En application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, des mesures appropriées devraient être prises, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux ainsi que du principe consistant à donner priorité à la suppression des risques à leur source, en particulier dans les domaines ci-après:

- a) la conception, l'implantation, les caractéristiques de construction, l'installation, l'entretien, la réparation et la transformation des lieux de travail, de leurs moyens d'accès et de leurs issues;
- b) l'éclairage, la ventilation, l'ordre et la propreté des lieux de travail;
- c) la température, l'humidité et le mouvement de l'air sur les lieux de travail;
- d) la conception, la construction, l'utilisation, l'entretien, l'essai et l'inspection des machines et des matériels susceptibles de présenter des risques ainsi que, le cas échéant, leur agrément et leur cession à quelque titre que ce soit;
- e) la prévention de tout stress – physique ou mental – préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail;
- f) la manutention, le gerbage et l'entreposage des charges et des matériaux, à bras ou à l'aide de moyens mécaniques;
- g) l'utilisation de l'électricité;
- h) la fabrication, l'emballage, l'étiquetage, le transport, l'entreposage et l'utilisation de substances ou d'agents dangereux, l'évacuation de leurs déchets et de leurs résidus ainsi que, le cas échéant, leur remplacement par d'autres substances ou d'autres agents inoffensifs ou moins dangereux;
- i) la protection contre les rayonnements;
- j) la prévention des risques professionnels dus au bruit et aux vibrations, leur limitation et la protection des travailleurs contre ces risques;
- k) la surveillance de l'atmosphère des lieux de travail et des autres facteurs d'ambiance;
- l) la prévention et la limitation des risques dus aux forts écarts barométriques;
- m) la prévention des incendies et des explosions et les mesures à prendre en cas d'incendie ou d'explosion;
- n) la conception, la fabrication, la fourniture, l'utilisation, l'entretien et l'essai des équipements de protection individuelle et des vêtements de protection;
- o) les installations sanitaires, les salles d'eau, les vestiaires, la fourniture d'eau potable et toutes autres installations analogues ayant rapport à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- p) les premiers soins;
- q) l'établissement de plans d'action en cas d'urgence;
- r) la surveillance de la santé des travailleurs.

III. Action au niveau national

4. En vue de donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, l'autorité ou les autorités compétentes devraient, compte tenu des domaines techniques d'action spécifiés au paragraphe 3 ci-dessus :

- a) édicter ou approuver des prescriptions, des recueils de directives pratiques ou d'autres dispositions appropriées concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, en tenant compte des liens qui existent entre la sécurité et la santé, d'une part, et la durée du travail et l'aménagement des pauses, d'autre part;
- b) procéder de temps à autre au réexamen des dispositions législatives concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ainsi que des dispositions édictées ou approuvées en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, à la lumière de l'expérience et des nouvelles acquisitions de la science et de la technologie;
- c) entreprendre ou promouvoir les études et recherches destinées à identifier les risques et à trouver des moyens efficaces permettant d'y parer;
- d) fournir aux employeurs et aux travailleurs, sous une forme appropriée, les informations et les conseils dont ils peuvent avoir besoin et promouvoir ou favoriser la coopération entre les employeurs et les travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations en vue d'éliminer les risques ou de les réduire dans la mesure où cela est pratiquement réalisable; et assurer, lorsque cela est approprié, un programme spécial de formation aux travailleurs migrants dans leur langue maternelle;
- e) prévoir des mesures spécifiques en vue de prévenir les catastrophes, de coordonner et de rendre cohérentes les actions à mener aux différents niveaux et en particulier dans les zones industrielles où sont concentrées des entreprises à risques potentiels élevés pour les travailleurs et pour la population environnante;
- f) assurer une bonne liaison avec le Système international d'alerte pour la sécurité et la santé des travailleurs mis en place dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail;
- g) prévoir des mesures appropriées pour les travailleurs handicapés.

5. Le système d'inspection prévu à l'article 9, paragraphe 1, de la convention devrait s'inspirer des dispositions de la convention sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, sans préjudice des obligations assumées à l'égard de ces deux dernières conventions par les Etats Membres qui les ont ratifiées.

6. Lorsque cela est approprié, l'autorité ou les autorités compétentes, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, devraient, dans le domaine des conditions de travail, promouvoir des mesures conformes à la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

7. L'objectif principal des dispositions mentionnées à l'article 15 de la convention devrait être:

- a) d'assurer l'application des dispositions des articles 4 et 7 de la convention;
- b) de coordonner l'exercice des fonctions qui incombent à l'autorité ou aux autorités compétentes aux termes des dispositions de l'article 11 de la convention et du paragraphe 4 ci-dessus;
- c) de coordonner les activités déployées en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, à l'échelon national, régional ou local, par les pouvoirs publics, par les employeurs et les organisations d'employeurs, par les organisations et les représentants des travailleurs ainsi que par tous autres organismes ou personnes intéressées;
- d) de promouvoir les échanges de vues, d'informations et d'expériences au niveau national ou dans le cadre d'une industrie ou d'une branche d'activité économique.

8. Une coopération étroite devrait être instaurée entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et tout autre organisme intéressé, pour la formulation et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention.

9. L'examen mentionné à l'article 7 de la convention devrait notamment porter sur la situation des travailleurs les plus vulnérables, par exemple les handicapés.

IV. Action au niveau de l'entreprise

10. Parmi les obligations qui leur incombent pour la réalisation de l'objectif fixé à l'article 16 de la convention, les employeurs pourraient, compte tenu de la diversité des branches d'activité économique et des types de travaux, se voir chargés:

- a) de fournir des lieux de travail, des machines et des matériels et d'utiliser des méthodes de travail qui, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des travailleurs;
- b) de donner les instructions et d'assurer la formation indispensables, compte tenu des fonctions et des capacités des travailleurs de différentes catégories;
- c) d'assurer une surveillance suffisante en ce qui concerne les travaux effectués, la manière de travailler et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail mises en œuvre;
- d) de prendre, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de ses activités, des mesures d'organisation en ce qui concerne la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- e) de fournir, sans frais pour le travailleur, les vêtements de protection et les équipements de protection individuelle adéquate qui pourront être raison-

nablement exigés lorsqu'il n'aura pas été possible de prévenir ou de contrôler les risques d'une autre manière;

- f) de s'assurer que l'organisation du travail, en ce qui concerne particulièrement la durée du travail et l'aménagement des pauses, ne porte pas préjudice à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- g) de prendre toutes mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée;
- h) d'entreprendre des études et des recherches ou de se tenir au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques indispensables pour se conformer aux dispositions des alinéas ci-dessus.

11. Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devraient collaborer en vue d'appliquer les dispositions concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, sans préjudice de la responsabilité de chaque entreprise à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'elle emploie. Dans les cas appropriés, l'autorité ou les autorités compétentes devraient prescrire les modalités générales de cette collaboration.

12. (1) Les mesures prises en vue de favoriser la coopération mentionnée à l'article 20 de la convention devraient, dans le cas où cela est approprié et nécessaire, comporter l'institution, conformément à la pratique nationale, de délégués des travailleurs à la sécurité, de comités ouvriers de sécurité et d'hygiène et/ou de comités conjoints de sécurité et d'hygiène; dans les comités conjoints de sécurité et d'hygiène, les travailleurs devraient avoir une représentation au moins égale à celle des employeurs.

(2) Les délégués des travailleurs à la sécurité et les comités ouvriers ou conjoints de sécurité et d'hygiène ou, le cas échéant, d'autres représentants des travailleurs devraient:

- a) recevoir une information suffisante sur les questions de sécurité et d'hygiène, avoir la possibilité d'examiner les facteurs qui affectent la sécurité et la santé des travailleurs et être encouragés à proposer des mesures dans ce domaine;
- b) être consultés lorsque de nouvelles mesures importantes de sécurité et d'hygiène sont envisagées et avant qu'elles ne soient exécutées, et s'efforcer d'obtenir l'adhésion des travailleurs aux mesures en question;
- c) être consultés sur tous changements envisagés quant aux procédés de travail, au contenu du travail ou à l'organisation du travail pouvant avoir des répercussions sur la sécurité ou la santé des travailleurs;
- d) être protégés contre le congédiement et autres mesures préjudiciables lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail en tant que représentants des travailleurs ou membres des comités de sécurité et d'hygiène;
- e) être en mesure de contribuer au processus de prise de décisions au niveau de l'entreprise en ce qui concerne les questions de sécurité et de santé;

- f) avoir accès à l'intégralité des lieux de travail et pouvoir communiquer avec les travailleurs sur les questions de santé et de sécurité durant les heures de travail et sur les lieux de travail;
- g) avoir la liberté de prendre contact avec les inspecteurs du travail;
- h) être en mesure de contribuer aux négociations dans l'entreprise sur les questions relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs;
- i) disposer d'un temps rémunéré raisonnable pour exercer leurs fonctions relatives à la sécurité et à la santé et pour recevoir une formation en relation avec ces fonctions;
- j) avoir recours à des spécialistes pour les conseiller sur des problèmes particuliers de sécurité et de santé.

13. Lorsque les activités de l'entreprise l'exigent et que sa taille rend la chose pratiquement réalisable, il conviendrait de prévoir:

- a) la mise à disposition d'un service de médecine du travail et d'un service de sécurité, ces services pouvant être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs, ou encore être assurés par un organisme extérieur;
- b) le recours à des spécialistes pour des conseils portant sur des problèmes particuliers de sécurité ou d'hygiène ou pour le contrôle de l'application des mesures prises en vue de les résoudre.

14. Dans le cas où la nature de leurs activités le justifie, les employeurs devraient être tenus de formuler par écrit la politique et les dispositions qu'ils auront adoptées dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail, de même que les diverses responsabilités exercées en vertu de ces dispositions; ces informations devraient être portées à la connaissance des travailleurs dans un langage ou par un moyen qu'ils puissent comprendre facilement.

15. (1) Les employeurs devraient être tenus de contrôler régulièrement l'application des normes pertinentes de sécurité et d'hygiène, au moyen par exemple de la surveillance des conditions d'ambiance, et de procéder de temps à autre à des examens critiques systématiques de la situation dans ce domaine.

(2) Les employeurs devraient être tenus d'enregistrer les données relatives à la sécurité, à la santé des travailleurs et au milieu de travail jugées indispensables par l'autorité ou les autorités compétentes et qui pourraient inclure les données concernant tous les accidents du travail et tous les cas d'atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci et donnant lieu à déclaration; les autorisations et les dérogations se rapportant à la législation ou aux prescriptions de sécurité et d'hygiène ainsi que les conditions éventuelles mises à ces autorisations ou à ces dérogations; les certificats relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs dans l'entreprise; les données concernant l'exposition à des substances et à des agents déterminés.

16. Les dispositions prises en vertu de l'article 19 de la convention devraient avoir pour objet d'assurer que les travailleurs:

- a) prennent un soin raisonnable de leur propre sécurité et de celle des autres

personnes susceptibles d'être affectées par leurs actions ou leurs omissions au travail;

- b) se conforment aux instructions données en vue d'assurer leur propre sécurité et leur santé et celles d'autres personnes ainsi qu'aux procédures de sécurité et d'hygiène;
- c) utilisent correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de protection et ne les rendent pas inopérants;
- d) signalent immédiatement à leur supérieur hiérarchique direct toute situation dont ils ont des raisons de penser qu'elle peut présenter un risque et qu'ils ne peuvent corriger eux-mêmes;
- e) signalent tout accident ou atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci.

17. Aucune mesure préjudiciable ne devrait être prise à l'encontre d'un travailleur pour avoir, de bonne foi, formulé une plainte sur ce qu'il considérerait être une infraction aux dispositions réglementaires ou une carence grave dans les mesures prises par l'employeur dans le domaine de la sécurité, de la santé des travailleurs et du milieu de travail.

V. Relation avec les conventions et recommandations internationales du travail existantes

18. La présente recommandation ne porte révision d'aucune recommandation internationale du travail existante.

19. (1) Dans l'élaboration et l'application de la politique mentionnée à l'article 4 de la convention, les Etats Membres devraient, sans préjudice des obligations assumées à l'égard des conventions qu'ils ont ratifiées, se référer aux conventions et recommandations internationales du travail dont la liste figure en annexe.

(2) L'annexe en question pourra être modifiée par la Conférence internationale du Travail, par une décision prise à la majorité des deux tiers, à l'occasion de toute adoption ou révision future d'une convention ou d'une recommandation intéressant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail.

**Liste des instruments concernant la sécurité, l'hygiène
et le milieu de travail,
adoptés depuis 1919 par la Conférence internationale du travail**

Année	Conventions	Recommandations
1921	13. Céruse (peinture)	
1929	27. Indication du poids sur les colis transportés par bateau	
1937	62. Prescriptions de sécurité (bâtiment)	53. Prescriptions de sécurité (bâtiment)
1946	73. Examen médical des gens de mer 77. Examen médical des adolescents (industrie) 78. Examen médical des adolescents (travaux non industriels)	79. Examen médical des enfants et des adolescents
1947	81. Inspection du travail	81. Inspection du travail 82. Inspection du travail (mines et transports)
1949	92. Logement des équipages révisée)	
1953		97. Protection de la santé des travailleurs
1958		105. Pharmacies de bord 106. Consultations médicales en mer
1959	113. Examen médical des pêcheurs	112. Services de médecine du travail
1960	115. Protection contre les radiations	114. Protection contre les radiations
1963	119. Protection des machines	118. Protection des machines
1964	120. Hygiène (commerce et bureaux) 121. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles	120. Hygiène (commerce et bureaux) 121. Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles
1965	124. Examen médical des adolescents (travaux souterrains)	
1967	127. Poids maximum	128. Poids maximum
1969	129. Inspection du travail (agriculture)	133. Inspection du travail (agriculture)

Année	Conventions	Recommandations
1970	133. Logement des équipages (dispositions complémentaires)	140. Logement des équipages (climatisation) 141. Logement des équipages (lutte contre le bruit)
	134. Prévention des accidents (gens de mer)	142. Prévention des accidents (gens de mer)
1971	136. Benzène	144. Benzène
1974	139. Cancer professionnel	147. Cancer professionnel
1977	148. Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations)	156. Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations)
1979	152. Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires	160. Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires

Convention n° 156*Texte authentique***concernant l'égalité de chances et
de traitement pour les travailleurs des deux sexes:
travailleurs ayant des responsabilités familiales**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes; travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.
2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.
3. Aux fins de la présente convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.
4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme «discrimination» signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à

en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet auxdites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 12

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

Article 13

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

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

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

Article 19

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

(Suivent les signatures)

**concernant l'égalité de chances et de traitement pour
les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant
des responsabilités familiales**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui reconnaît que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales et estimant que des nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements intervenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

I. Définition, champ et moyens d'application

1. (1) La présente recommandation s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(2) Les dispositions de la présente recommandation devraient être également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leur possibilité de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 ci-dessous.

(4) Les travailleurs visés aux sous-paragraphes (1) et (2) du présent paragraphe sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

2. La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

3. Les dispositions de la présente recommandation pourront être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

4. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente recommandation pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet devraient, en tout état de cause, être appliquées à tous les travailleurs visés au sous-paragraphe (1) du paragraphe 1 ci-dessus.

5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient avoir le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation.

II. Politiques nationales

6. En vue d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

7. Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en œuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales.

8. (1) Aux fins des paragraphes 6 et 7 ci-dessus, le terme «discrimination» signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

(2) Durant une période transitoire, des mesures spéciales visant à atteindre une égalité effective entre les travailleurs des deux sexes ne devraient pas être considérées comme discriminatoires.

9. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit à la formation professionnelle et au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;
- c) développer ou promouvoir des services de soins aux enfants et d'aide à la famille et d'autres services communautaires, publics ou privés, qui répondent à leurs besoins.

10. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

11. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour :

- a) entreprendre ou encourager toutes recherches qui seraient nécessaires sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces;
- b) promouvoir l'éducation nécessaire pour encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

III. Formation et emploi

12. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

13. Conformément à la politique et à la pratique nationales, des moyens de formation professionnelle et, lorsque cela est possible, des arrangements en matière de congé-éducation payé qui permettent d'utiliser ces moyens, devraient être mis à la disposition des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

14. Les services nécessaires pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à un premier emploi ou de reprendre un emploi devraient être disponibles dans le cadre des services qui existent pour tous les travailleurs ou, à défaut, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales; ils devraient inclure des services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement, dotés d'un personnel possédant une formation appropriée, gratuits pour les travailleurs et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

15. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs en ce qui concerne la préparation et l'accès à l'emploi, l'avancement dans l'emploi et la sécurité de l'emploi.

16. L'état matrimonial, la situation de famille ou les responsabilités familiales ne devraient pas, en tant que tels, constituer des motifs valables pour refuser un emploi à un travailleur ou pour mettre fin à la relation de travail.

IV. Conditions d'emploi

17. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales et avec les intérêts légitimes des autres travailleurs devraient être prises pour que les conditions d'emploi soient telles qu'elles permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

18. Une attention particulière devrait être accordée à des mesures générales destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris à des mesures visant à :

- a) réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires;
- b) introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés,

compte tenu du stade de développement ainsi que des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité.

19. Les besoins particuliers des travailleurs, y compris ceux découlant de leurs responsabilités familiales, devraient, lorsque cela est possible et approprié, être pris en considération dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation au travail de nuit.

20. Les responsabilités familiales et des éléments tels que le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants devraient être pris en considération lors du transfert de travailleurs d'une localité à une autre.

21. (1) En vue de protéger les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs à domicile, dont beaucoup ont des responsabilités familiales, les conditions dans lesquelles sont exercés ces types d'emplois devraient être réglementées et contrôlées d'une manière adéquate.

(2) Les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement; dans les cas appropriés, leurs droits pourront être calculés sur une base proportionnelle.

(3) Les travailleurs à temps partiel devraient avoir l'option d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel.

22. (1) La mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés.

(2) La durée de la période suivant le congé de maternité et celle du congé auquel se réfère le sous-paragraphe (1) ci-dessus ainsi que les conditions afférentes à ce congé devraient être fixées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation.

(3) Le congé visé au sous-paragraphe (1) ci-dessus pourra être introduit de manière progressive.

23. (1) Un travailleur, homme ou femme, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie de celui-ci.

(2) Un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

(3) La durée du congé visé aux sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus et les conditions y afférentes devraient être déterminées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation.

V. Services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille

24. En vue de déterminer l'ampleur et la nature des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille qui sont nécessaires pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales, les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées – notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs – et compte tenu des ressources dont elles disposent pour réunir des informations, devraient prendre toutes mesures nécessaires et appropriées:

- a) pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur le nombre des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont un emploi ou qui sont en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge qui ont besoin de leurs soins;
- b) pour déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, en matière de services et d'installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

25. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées, devraient prendre des mesures appropriées pour que les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille correspondent aux besoins et aux préférences ainsi révélés; à cette fin, elles devraient notamment, selon les conditions et les possibilités nationales et locales:

- a) encourager et faciliter l'établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille;
- b) assurer elles-mêmes ou encourager et faciliter l'organisation en nombre suffisant et sur une base appropriée de services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, à titre gratuit ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d'âges divers, des autres personnes à charge ayant besoin de soins et des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

26. (1) Les services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille, de quelque type qu'ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci.

(2) Ces normes devraient avoir trait notamment à l'équipement de ces services et installations, aux conditions techniques et d'hygiène auxquelles ils doivent répondre et au nombre et aux qualifications des membres de leur personnel.

(3) Les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

VI. Sécurité sociale

27. Des prestations de sécurité sociale, des allègements fiscaux ou d'autres mesures appropriées compatibles avec la politique nationale devraient, quand cela s'avère nécessaire, pouvoir être accordés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

28. Pendant le congé visé aux paragraphes 22 et 23, les travailleurs concernés pourront, par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation, être protégés par la sécurité sociale, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

29. Un travailleur ne devrait pas être exclu d'un régime de sécurité sociale du fait de l'activité professionnelle exercée par son conjoint et des droits aux prestations qui en découlent.

30. (1) Les responsabilités familiales d'un travailleur devraient être un élément à prendre en considération pour déterminer si l'emploi qui lui est offert doit être considéré comme un emploi convenable dont le refus peut entraîner la suppression ou la suspension des prestations de chômage.

(2) En particulier, lorsque l'emploi offert implique le transfert de résidence dans une autre localité, les éléments à prendre ainsi en considération devraient comprendre le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants.

31. En appliquant les paragraphes 27 à 30 de la présente recommandation, un Membre dont l'économie n'a pas atteint un développement suffisant pourra tenir compte des ressources et des arrangements de sécurité sociale disponibles sur le plan national.

VII. Allègement des tâches familiales

32. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs.

33. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

34. Etant donné que de nombreuses mesures visant à améliorer la condition de tous les travailleurs peuvent avoir un impact favorable sur celle des travailleurs ayant des responsabilités familiales, les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques et privées, visant à adapter aux besoins des travailleurs la fourniture de services à la collectivité, tels que les transports publics, la fourniture d'eau et d'énergie au domicile des travailleurs ou à proximité immédiate et la construction de logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères.

VIII. Effet sur des recommandations existantes

35. La présente recommandation remplace la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.

**Rapport sur la 67e session de la Conférence internationale du Travail et Message
concernant la convention (n° 154) sur la promotion de la négociation collective du 24
novembre 1982**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1983
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	01
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	82.079
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.01.1983
Date	
Data	
Seite	25-91
Page	
Pagina	
Ref. No	10 103 603

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les. Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.