

BULLETIN OFFICIEL

Vol. XLVII, N° 4

Octobre 1964

SOMMAIRE

Informations

	Pages
Réunion technique tripartite pour l'industrie du vêtement (Genève, 21 septembre-2 octobre 1964)	313
Réunion d'experts sur les statistiques des salaires et du coût de la main-d'œuvre (Genève, 7-16 septembre 1964)	314
Réunion technique concernant certains aspects des relations entre employeurs et travailleurs dans l'entreprise (Genève, 5-14 octobre 1964)	319
Réunion d'experts en matière de services sociaux pour les travailleurs de l'industrie (Genève, 5-16 octobre 1964)	320
Mesures officielles prises à l'égard des décisions de la Conférence internationale du Travail : Ratifications et dénonciations de conventions internationales du travail et déclarations concernant l'application de conventions aux territoires non métropolitains, communiquées par les pays suivants :	
Albanie, République fédérale d'Allemagne, République centrafricaine, Chypre, République dominicaine, Finlande, Ghana, Inde, Iran, Luxembourg, République malgache, République du Mali, Paraguay, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, République unie du Tanganyika et de Zanzibar, Tchécoslovaquie, Thaïlande	323
Publications et documents du Bureau	341

Documents

Réunion technique tripartite pour l'industrie du vêtement (Genève, 21 septembre-2 octobre 1964) :	
Note sur la discussion générale, rapports des sous-commissions, conclusions et résolutions adoptés	345
Réunion d'experts en matière de services sociaux pour les travailleurs de l'industrie (Genève, 5-16 octobre 1964) : Conclusions adoptées	396
Interprétations de décisions de la Conférence internationale du Travail	412
Erratum	416

L'Index général pour 1964 figure à la fin du présent numéro, p. 417

Note. Addendum au *Bulletin officiel*, vol. XLVII, n° 2, avril 1964 :

La brochure contenant quelques documents relatifs à la Réunion technique tripartite pour les industries des produits alimentaires et des boissons, jointe au présent numéro, est à insérer dans le numéro d'avril 1964, vol. XLVII, n° 2.

Abonnement annuel : 14 fr. suisses ; 3,50 dollars.

Prix du numéro : 4 fr. suisses ; 1 dollar.

09635

Interprétation de décisions de la Conférence internationale du Travail

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Le ministre du Travail et de l'Assurance sociale de la République de Chypre a demandé au Bureau international du Travail certaines informations sur l'interprétation de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) 1958 (art. 1. a), art. 2 et art. 3 c) et d)).

Avec la réserve usuelle que la Constitution ne lui confère aucune compétence spéciale pour interpréter les conventions adoptées par la Conférence internationale du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail a transmis, le 23 mars 1964, au ministre du Travail et de l'Assurance sociale de la République de Chypre le mémorandum suivant, préparé par le Bureau international du Travail :

MÉMORANDUM DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

(Traduction)

1. Le ministre du Travail et de l'Assurance sociale de la République de Chypre a fait savoir, par lettre du 3 mars 1964, que dans l'examen des possibilités de ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, le problème s'est posé de savoir si certaines dispositions de la Constitution nationale qui fixent une répartition des emplois publics, en pourcentage, entre « Grecs » et « Turcs », sont compatibles avec la convention, et a demandé au Directeur général du Bureau international du Travail un avis à ce sujet.

2. Le ministre se réfère tout d'abord aux principes généraux de non-discrimination inclus dans l'article 28 de la Constitution de la République de Chypre de 1960, qui contient les dispositions suivantes :

1. Tous les individus sont égaux devant la loi, l'administration et la justice et ont droit à une protection et à un traitement égal de la part de celles-ci.

2. Toute personne bénéficiera de tous les droits et libertés prévus par la présente constitution et nul ne fera l'objet d'une discrimination quelconque, directe ou indirecte, en raison de sa communauté, sa race, sa religion, sa langue, son sexe, ses convictions politiques ou autres, son origine nationale ou sociale, sa naissance, sa couleur, sa richesse, sa classe sociale ou toute autre considération, à moins qu'il n'y ait une disposition expresse contraire dans la présente Constitution.

3. Le ministre se réfère ensuite, au titre des « dispositions expresses contraires » réservées par l'article 28 ci-dessus, aux articles 123, 129 et 130 de la Constitution qui contiennent les dispositions suivantes :

Article 123

1. La fonction publique sera composée de 70 pour cent de Grecs et de 30 pour cent de Turcs.

2. Cette répartition sera appliquée, dans la mesure où ce sera pratiquement possible, à tous les degrés de la hiérarchie de la fonction publique.

3. Dans les régions ou les localités où l'une des deux communautés constitue une majorité approchant cent pour 100, les fonctionnaires affectés à un poste ou chargés d'un service dans lesdites régions ou localités devront appartenir à la communauté en question.

Article 129

1. La République aura une armée de 2.000 hommes dont 60 pour cent des Grecs et 40 pour cent seront des Turcs.

Article 130

2. Les forces de sécurité de la République seront composées de 70 pour cent de Grecs et de 30 pour cent de Turcs.

4. Le ministre a indiqué que ces articles sont au nombre de ceux qui, en vertu de l'article 182 de la Constitution, constituent des « articles fondamentaux » qui « ne peuvent être modifiés d'aucune manière par amendement, addition ou suppression ». Il apparaît, selon les termes mêmes de cette disposition, que les articles dont il s'agit dérivent de l'Accord de Zurich du 11 février 1959 et se relient ainsi au règlement d'autres questions dans lesquelles l'Organisation internationale du Travail n'est pas appelée à intervenir. D'une façon plus générale, c'est au gouvernement de chaque pays qu'il appartient au premier chef d'apprécier, à la lumière des éléments de droit et de fait en cause, si la législation et la pratique nationales permettraient ou non la ratification d'une convention, sous réserve, en cas de ratification, de soumettre aux organes institués par l'Organisation internationale du Travail pour l'examen des rapports des Etats Membres sur l'application des conventions tous les éléments d'appréciation pertinents. D'autre part, la Constitution de l'Organisation internationale du Travail ne confère au Bureau international du Travail aucune compétence spéciale pour interpréter les dispositions de conventions adoptées par la Conférence. Dans ces conditions, il appartient seulement au Bureau international du Travail de fournir les éléments d'information dont il dispose, qui seraient susceptibles d'être utiles au gouvernement dans la poursuite de son examen de la question.

5. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, contient notamment les dispositions suivantes :

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme « discrimination » comprend :

- a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ;

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux :

- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique ;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale ;

6. Il apparaît que l'engagement fondamental prévu par la convention (art. 2) concerne en termes généraux la mise en œuvre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession en vue d'éliminer la discrimination au sens de l'article 1^{er}. Parmi les mesures à prendre dans le cadre d'une telle politique nationale, l'article 3 demande qu'elle soit suivie dans les emplois publics (al. d)), et il dispose d'une manière générale que toute mesure législative ou administrative incompatible avec ladite politique doit être abolie ou modifiée (al. c)). Il y a lieu d'observer qu'en vertu des termes de l'article 2 répétés dans l'article 3, l'application de la politique nationale comme celle des mesures particulières prévues par ces articles doit être basée sur des « méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux ».

7. Sur le problème particulier ici examiné, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du Travail a eu précisément l'occasion de formuler certaines remarques dans les Conclusions générales

qu'elle a présentées, dans son rapport de 1963, sur les suites données par les Etats Membres à la convention (qu'ils l'aient ratifiée ou non) et la recommandation correspondante¹. La Commission d'experts a indiqué à ce propos :

La question se pose de savoir si certaines distinctions ou préférences qui peuvent résulter d'arrangements pris dans des pays composés de groupes de populations hétérogènes, pour aménager la participation respective des membres des différents groupes dans des emplois et professions, constitueraient des « discriminations » au sens des instruments de 1958, ou au contraire pourraient s'inscrire dans le cadre d'une politique tendant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement envisagée par ces instruments. Dans certains cas, par exemple, des mesures sont prises pour réserver en principe un certain nombre d'emplois aux membres de catégories particulières de la population, antérieurement placés dans une situation d'infériorité, en vue de développer leurs possibilités d'emploi et leur avancement social; de telles mesures peuvent précisément, dans des cas appropriés, et sous réserve qu'on réexamine à des intervalles si elles restent justifiées, être considérées comme un des éléments essentiels d'une politique tendant à promouvoir l'égalité positive en cette matière. Dans d'autres cas, compte tenu du fait que la population se compose de groupes de race ou d'ascendance nationale diverses, des dispositions fixent des pourcentages d'emplois à pourvoir respectivement par les membres de chaque communauté²; des arrangements de cette sorte, sous réserve de l'examen particulier de chaque cas, peuvent également être considérés comme n'instituant pas à cet égard des discriminations au sens de la convention, s'ils ont au contraire pour effet de réaliser un équilibre entre les différentes communautés et d'assurer une protection des minorités.

Après avoir examiné certains autres types de situations, la Commission d'experts a conclu :

D'une façon générale, l'appréciation exacte de ce genre de mesures, par rapport aux instruments de 1958, ne peut se faire, dans chaque cas particulier, que sur la base d'informations détaillées sur la situation de fait qui les justifierait et leur application pratique; il importerait de considérer, par exemple, si elles visent à assurer une participation aux emplois et professions des membres des différents groupes raisonnablement proportionnée à l'importance respective de ceux-ci; si des conditions et garanties appropriées assurent une application objective de ces mesures (par exemple sous un contrôle des représentants des différents groupes, ou d'autre manière); si elles n'ont pas une rigidité excessive, etc. C'est au gouvernement intéressé qu'il appartient au premier chef d'évaluer objectivement la nature et les effets des mesures en question, et de fournir, le cas échéant, aux organes de contrôle de l'O.I.T. tous éléments qui permettraient d'apprécier la justification de ces mesures et leur application pratique.

8. Il apparaît, en conclusion, que toute décision sur la compatibilité des dispositions susmentionnées de la Constitution de Chypre avec la convention devrait être prise, d'une part, en tenant compte du cadre général des engagements prévus par la convention, et, d'autre part, sur la base d'un examen des éléments de fait, du genre de ceux auxquels se réfèrent à titre indicatif les remarques ci-dessus de la Commission d'experts, qui sont au premier chef entre les mains du gouvernement, sous réserve de la vérification que les organes de contrôle institués par l'Organisation internationale du Travail seraient appelés à en faire, en cas de ratification de la convention, sur la base des rapports fournis par le gouvernement en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation.

Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Le Département du travail de la République du Ghana a demandé au Bureau international du Travail certaines informations sur l'interprétation de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (art. 2, paragr. 6).

Avec la réserve usuelle que la Constitution ne lui confère aucune compétence spéciale pour interpréter les conventions adoptées par la Conférence internationale

¹ Conférence internationale du Travail, 47^{me} session, Genève, 1963, rapport III (partie IV) : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, troisième partie, « Discrimination en matière d'emploi et de profession » pp. 179-296 (existe également en tirés à part). Les citations qui suivent sont tirées du paragraphe 39, pp. 199-200.

² La Commission d'experts s'est précisément référée, à ce propos, dans une note en bas de page, à l'article 123 de la Constitution de Chypre, susmentionnée.

du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail a transmis, le 29 octobre 1963, au Département du travail de la République du Ghana le mémorandum suivant, préparé par le Bureau international du Travail :

MÉMORANDUM DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

(Traduction)

1. Le Département du travail de la République du Ghana a demandé au Bureau international du Travail de fournir certaines informations au sujet de l'article 2, paragraphe 6, de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962. Le Département du travail a indiqué que la seule législation de sécurité sociale en vigueur au Ghana est l'ordonnance sur la réparation des accidents du travail (chap. 94) et qu'il n'est fait aucune discrimination dans l'application de cette ordonnance entre Ghanéens et non-Ghanéens pour autant qu'ils entrent dans le champ d'application de cette ordonnance. Néanmoins le Département du travail indique qu'on s'est demandé si les dispositions de l'article 2, paragraphe 6, de la convention n'auraient pas une portée qui rendrait impossible la ratification de la convention par le Ghana.

2. L'article 2, paragraphe 6, de la convention est conçu comme suit :

6. Aux fins de l'application de la présente convention, tout Membre qui en accepte les obligations en ce qui concerne une branche quelconque de sécurité sociale doit, le cas échéant, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail les prestations prévues par sa législation qu'il considère comme :

- a) des prestations autres que celles dont l'octroi dépend, soit d'une participation financière directe des personnes protégées ou de leur employeur, soit d'une condition de stage professionnel;
- b) des prestations accordées au titre de régimes transitoires ¹.

3. En ce qui concerne les prestations visées par ce paragraphe, des dispositions ultérieures de la convention autorisent certaines limitations ou exceptions au principe de l'égalité de traitement. Les limitations ou exceptions ainsi permises sont prévues, d'une part, au paragraphe 2 de l'article 4 et au paragraphe 2 de l'article 5 à l'égard des prestations mentionnées sous l'alinéa a) du paragraphe ci-dessus reproduit, et, d'autre part, au paragraphe 3 de l'article 4 et au paragraphe 3 de l'article 5 à l'égard des prestations mentionnées sous l'alinéa b) dudit paragraphe.

4. Il ressort du texte de la convention, aussi bien que des travaux préparatoires à son adoption ², que la notification prévue par le paragraphe 6 de l'article 2 est destinée à permettre une identification exacte des prestations à l'égard desquelles un Membre désirerait invoquer les limitations ou exceptions autorisées par les dispositions susmentionnées des articles 4 et 5.

5. On peut noter à ce propos que l'ordonnance du Ghana sur la réparation des accidents du travail (chap. 94) prévoit le paiement des indemnités par l'employeur. Les prestations prévues par cette ordonnance sembleraient donc constituer des prestations dont l'octroi dépend « d'une participation financière directe... de [l']employeur » des personnes protégées, et elles ne seraient pas des prestations accordées « au titre de régimes transitoires ». Par conséquent les prestations prévues par cette ordonnance n'entreraient dans aucune des deux catégories visées par l'article 2, paragraphe 6, de la convention, et il semblerait qu'aucune notification en vertu de ce paragraphe n'aurait lieu d'être faite en ce qui concerne cette ordonnance.

¹ Selon l'article 1, alinéa c), de la convention, « les termes « prestations accordées au titre de régimes transitoires » désignent, soit les prestations accordées aux personnes ayant dépassé un certain âge au moment de l'entrée en vigueur de la législation applicable, soit les prestations accordées, à titre transitoire, en considération d'événements survenus ou de périodes accomplies hors des limites actuelles du territoire d'un Membre ».

² Conférence internationale du Travail, 45^{me} session, 1961 : *Egalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale*; rapport VIII (1), pp. 84-85; rapport VIII (2), p. 79.