

Si, au contraire, le Comité des Vingt ne parvenait pas, faute d'entente entre les pays industriels et le Tiers-Monde, à résoudre les problèmes qui intéressent particulièrement les pays sous-développés, la C.N.U.C.E.D. serait alors tentée, en raison de son universalisme, d'évoquer à nouveau la réforme du système monétaire international afin de mieux faire pression sur les principales puissances économiques pour qu'elles tiennent compte des besoins des pays moins évolués. Peut être serait-elle conduite, pour sortir du cadre du Fonds monétaire international, à recommander, comme elle a failli le faire à Santiago, la convocation d'une Conférence monétaire mondiale. Une telle initiative placerait sans aucun doute l'aspect juridique du problème monétaire international sous un éclairage nouveau et risquerait de mener à des solutions auxquelles l'état actuel des relations économiques internationales interdisent de penser.

Nicolas VALTICOS

Chef du Département des normes internationales du travail
au Bureau international du Travail
Professeur associé à la Faculté de Droit de l'Université de Genève

et

Francis WOLF

Conseiller juridique du Bureau international du Travail

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT : TECHNIQUES D'ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DE NORMES UNIVERSELLES

INTRODUCTION

Plus que dans aucune autre Organisation internationale, une part importante de l'activité de l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.) comporte l'adoption de normes internationales : 136 conventions et 144 recommandations ont été ainsi adoptées de 1919 à 1972 dans le cadre de l'O.I.T. L'élaboration et la mise en œuvre de ces instruments a dès l'origine posé la question de l'inégalité du développement des divers pays qui en sont les destinataires. L'importance de cet élément n'a fait que croître avec l'hétérogénéité accrue, depuis 1919, de la société internationale.

Avant d'exposer les principes et les techniques applicables en la matière, il peut être utile de clarifier un certain nombre de questions préliminaires, et en premier lieu celle de savoir en quoi des normes internationales dans le domaine du travail intéressent plus précisément l'action en faveur du développement, tout en ayant une certaine spécificité par rapport à d'autres formes d'action internationale dans ce domaine.

1. Normes internationales du travail et action pour le développement

Il faut tout d'abord distinguer le rôle de normes internationales telles que celles qu'établit l'O.I.T. d'autres formes d'action internationale intéressant le développement. L'action internationale en faveur du dévelop-

pement a longtemps été — et reste encore dans une large mesure — axée sur les questions essentiellement économiques, qu'il s'agisse de l'aide à apporter aux Etats ou de leur développement national. Ce n'est que plus récemment que l'on semble admettre de manière générale que la notion de développement doit être entendue dans une signification plus ample et viser, en plus de la situation économique des Etats dans la communauté internationale, leur propre politique économique et sociale et la condition des individus à l'intérieur des pays dont il s'agit.

Certes, il y a déjà plus de vingt ans que la conception du développement définie par l'Assemblée générale des Nations Unies dans la résolution 642 (VII) de 1952 couvre le « développement économique et social intégré » et on a souvent, depuis, souligné l'importance des facteurs sociaux. En réalité, ceux-ci ont surtout été mis en relief avec le lancement de la deuxième décennie des Nations Unies pour le développement, par l'adoption de la résolution 2626 (XXV), de 1970, de l'Assemblée générale : la « Stratégie internationale du développement » qui y est formulée ne se réfère pas uniquement à des objectifs en termes économiques d'augmentation des taux de croissance, mais aussi à des objectifs sociaux (1), l'économique étant même rapporté au social. Il est maintenant admis que la notion du développement, du « développement intégral », comme l'a dit récemment le Président Senghor (2), vise l'ensemble du développement économique et social.

Dans ce qui est devenu ainsi une dominante mondiale, on rejoint la politique préconisée depuis longtemps par l'O.I.T. (3) dont les grands thèmes sont la finalité sociale et humaine du développement et la nécessité de mesures spéciales à cet effet, la croissance économique ne suffisant pas à assurer automatiquement une amélioration des conditions sociales (4) ; on reconnaît, avec l'O.I.T., que le progrès social n'est pas

(1) V. Virally, « La deuxième décennie des Nations Unies pour le développement », *Annuaire français de droit international*, 1970, pp. 9-33.

(2) Intervention aux rencontres internationales organisées en juin 1972 par le ministre de l'Economie et des Finances. V. *Economie et Société humaine*, Denoël, Paris, 1972, p. 410.

(3) V. *La liberté par le dialogue - Le développement économique par le progrès social - Rôle de l'O.I.T.*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, B.I.T., Genève, 1971, pp. 6 et s. ; Valticos, *Droit international du travail*, Dalloz, Paris, 1970, n° 142, pp. 130-133.

(4) Depuis qu'Albert Thomas, premier directeur du B.I.T., a lancé, en 1930, la formule célèbre d'après laquelle le « social devra vaincre l'économique », cette affirmation, que le pape Paul VI devait reprendre à son compte en 1969 devant la Conférence internationale du Travail, de la finalité sociale de la croissance et du développement économiques a été de plus en plus largement admise, du moins dans les déclarations officielles. La stratégie internationale pour la deuxième décennie du développement a, comme on l'a dit, été un important tournant dans ce sens. Plus récemment, le 25 septembre 1972, M. McNamara, président de la Banque mondiale, a souligné la nécessité de mesures spéciales pour concilier la croissance économique avec la justice sociale. Le 21 octobre 1972, la déclaration des neuf chefs d'Etat ou de gouvernement de la Communauté économique européenne élargie a affirmé que « l'expansion économique qui n'est pas une fin en soi, doit, en priorité, permettre d'atténuer la disparité des conditions de vie ».

une barrière pour le développement économique et ne doit donc pas être sacrifié pour accélérer celui-ci, mais qu'il constitue à la fois l'objectif même du développement économique et un élément essentiel du processus de développement.

Dans une telle conception, les normes internationales établies par l'O.I.T. visent à orienter la politique des gouvernements dans le domaine du développement social et à constituer des instruments juridiques en vue d'une action nationale et internationale à cet effet.

2. Normes juridiques et action pratique

On s'est parfois demandé si des normes internationales pouvant donner lieu à des obligations juridiques sont, dans l'état actuel de l'organisation mondiale, un moyen approprié d'action en faveur du développement social des pays et si le progrès ne devrait pas être surtout recherché par une action directe, concrète, « opérationnelle ». En réalité, il ne se pose pas en l'occurrence de dilemme entre l'action normative et l'action pratique, qui a pris — comme on le sait et comme on l'indiquera aussi plus loin — une large extension au cours des 25 dernières années. On a affaire plutôt à des moyens d'action complémentaires visant le même objectif, qui est d'orienter et de stimuler l'action des gouvernements (5). Ainsi, la VII^e Conférence régionale des pays d'Asie membres de l'O.I.T., qui s'est tenue à Téhéran en décembre 1971, a conclu que « les activités normatives sont un moyen essentiel pour l'Organisation d'atteindre ses objectifs » et que « l'action normative et les activités pratiques sont complémentaires ». En effet, les normes internationales étayant la coopération technique qui peut, dans son action quotidienne, se fonder ainsi sur des critères bien définis et non contestables. De son côté, la coopération technique peut constituer un moyen efficace pour la mise en œuvre des normes internationales.

Des normes internationales établies par une assemblée où sont représentés, comme à l'O.I.T., les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de la quasi-totalité des Etats du monde traduisent les aspirations et l'expérience de la communauté internationale dans son ensemble et offrent de ce fait des garanties d'objectivité et d'authenticité aux Etats auxquels elles sont proposées. Leur contribution au développement social se manifeste sur deux plans : elles constituent, tout d'abord, dans les pays où la société évolue rapidement, une source d'inspiration et un stimulant pour les gouvernements désireux d'élaborer une législation et des pratiques répondant aux besoins actuels (et cela d'autant plus qu'en matière de travail et de politique sociale la législation est de plus en plus un instrument essentiel). Outre ce rôle de modèle, des normes internationales pouvant faire l'objet d'engagements formels dont l'ap-

(5) C. Wilfred Jenks, *Britain and the I.L.O.*, The David Davies Memorial Institute of International Studies, Londres, 1969, pp. 11-12.

plication est contrôlée par un système très élaboré (6) offrent une base particulièrement solide pour une action internationale visant à les mettre effectivement en œuvre.

3. Normes universelles et normes régionales

Si des normes juridiques peuvent contribuer à promouvoir le développement social, des normes universelles peuvent-elles vraiment tenir compte de l'inégalité du développement des divers pays ? Des normes régionales ne seraient-elles pas mieux adaptées au but recherché (7).

L'O.I.T. a toujours considéré que des normes universelles correspondent le mieux à sa mission. Ainsi, la Déclaration de Philadelphie, qui fait partie intégrante de la Constitution de l'O.I.T. et énumère les principes et les objectifs fondamentaux de l'O.I.T., affirme que ces principes « sont pleinement applicables à tous les peuples du monde et que, si, dans les modalités de leur application, il doit être dûment tenu compte du degré de développement social et économique de chaque peuple, leur application progressive aux peuples qui sont encore dépendants, aussi bien qu'à ceux qui ont atteint le stade où ils se gouvernent eux-mêmes, intéresse l'ensemble du monde civilisé ».

Certes, les normes établies sur le plan européen par la Convention européenne des droits de l'homme ont joué un rôle d'avant-garde, mais même au niveau européen les normes régionales ne sont pas toujours supérieures aux normes universelles (par exemple, certaines dispositions de la Charte sociale européenne). La situation est sans doute plus incertaine encore pour d'autres régions du monde et, dans divers domaines, il est douteux qu'en matière sociale une action régionale doive être plus efficace qu'une action proposée sur le plan universel (8). Au contraire, l'existence de normes régionales qui seraient différentes des normes universelles — et souvent inférieures — accuserait les écarts existant, dans le domaine social, entre les différents pays du monde et elle compartimenterait les normes applicables dans les diverses régions. Des membres d'une réunion régionale de l'O.I.T. tenue en Afrique en 1967 ont ainsi souligné que, s'agissant de valeurs universelles, on ne saurait con-

(6) V. Valticos, « Un système de contrôle international : la mise en œuvre des conventions internationales du travail », *Recueil des Cours de l'Académie de droit international*, t. 123, 1968-I, pp. 311-407, et *Droit international du travail*, Dalloz, Paris, 1970, pp. 561-609, et *Mise à jour*, 1973, pp. 93-98.

(7) V. Valticos, « Universalité des droits de l'homme et diversité des conditions nationales », *Liber amicorum discipulorumque René Cassin*, Pedone, Paris, 1969, vol. I, pp. 383-403 ; R. Pinto, « Régionalisme et universalisme dans la protection des droits de l'homme », dans *International Protection of Human Rights, Nobel Symposium 7*, Stockholm, 1968, pp. 177-192 et discussion, pp. 292-297.

(8) V. discours de Wilfred Jenks, actuel Directeur général du B.I.T., à la séance spéciale de l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe le 26 septembre 1968 (plaquette spéciale).

cevoir qu'il y ait « des sous-normes pour des sous-hommes » (9). La simple coexistence d'une série de normes régionales priverait en outre les pays de chaque région de l'élément de stimulation que sont des normes universelles, même trop élevées dans l'immédiat. Le risque existe enfin que toute norme régionale — d'application généralement limitée aux ressortissants des pays contractants — ait un caractère exclusif et fermé, par opposition au caractère général et ouvert des normes universelles. Il n'en demeure pas moins que dans certains domaines des normes régionales peuvent utilement compléter et accroître la protection offerte par les normes universelles (10) et faire parfois œuvre d'avant-garde (11).

I

TECHNIQUES D'ÉLABORATION DES NORMES DE L'O.I.T. : UNIVERSALITÉ ET SOUPLASSE

Si les normes universelles de l'O.I.T. doivent exercer leur effet dans des pays très divers tant du point de vue de leurs conditions économiques et sociales que du point de vue de leurs systèmes juridiques, les techniques de leur élaboration ont été marquées de manière croissante par le souci de tenir compte de l'inégalité du développement des pays auxquels elles sont destinées. On parle ainsi souvent des « formules de souplesse » que l'on trouve de plus en plus dans les diverses conventions de l'O.I.T. (12). La nécessité d'inclure dans le texte même des conventions de l'O.I.T. l'élément de souplesse souhaitable s'impose d'autant plus que la ratification de ces conventions ne peut être accompagnée de réserves, pour des raisons tenant à la composition de l'organe qui les adopte ainsi qu'à l'objet et au but de ces textes (13).

(9) Commission consultative africaine de l'O.I.T., troisième session, Dakar, octobre 1967. Le même avis a été formulé par la cinquième session de la Commission consultative africaine (Addis-Abeba, septembre-octobre 1972).

(10) Ainsi, à sa troisième session (San José, Costa-Rica, octobre 1972), la Commission consultative interaméricaine de l'O.I.T., après avoir convenu de la valeur universelle des normes de l'O.I.T., a mentionné la possibilité de les compléter par l'adoption de dispositions régionales s'inscrivant dans le cadre des normes internationales.

(11) V. Christian Philip, *Normes internationales universelles et normes internationales régionales en matière de travail*, thèse (ronéotée), Paris, 1973.

(12) Voir, par exemple, note présentée par l'O.I.T. à la première rencontre des Organisations s'occupant de l'unification du droit, tenue sous les auspices de l'Institut international pour l'unification du droit privé, Barcelone, 1956. *Annuaire de l'Institut*, 1956, t. II, pp. 143-146.

(13) Sur cette inadmissibilité de réserves, v. notamment le mémorandum du B.I.T. du 12 janvier 1951 à la Cour internationale de Justice (C.I.J., *Plaidoiries*, « Réserves à la convention pour la prévention et la répression du crime de génocide », pp. 216-282), et le rapport de la Commission de droit international des Nations Unies (Assemblée générale, Documents officiels, VI^e session, suppl. n^o 9 (A), 1958, p. 5). Voir aussi *Code international du travail*, 1961, B.I.T., Genève, 1964, pp. cv-cx.

La Constitution de l'O.I.T. (article 19, paragraphe 3) contient une directive générale en ce sens : elle stipule qu'« en formant une convention ou une recommandation d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle ou d'autres circonstances particulières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays ».

Le problème qui s'est posé a été d'obtenir le degré de souplesse permettant de tenir compte de l'inégalité du degré de développement des pays, tout en évitant qu'un excès de souplesse fasse perdre aux normes toute signification réelle, compte tenu de leur objectif qui n'est pas simplement d'harmoniser les législations mais de promouvoir un progrès généralisé.

La nécessité de souplesse se manifeste de deux points de vue, celui du fond et celui de la forme, en d'autres termes celui du niveau auquel la norme doit se situer et celui de la précision plus ou moins grande de sa formulation.

Du point de vue du fond, la tendance a été d'atteindre dans chaque cas un juste milieu entre « l'idéal théorique et la pratique effective moyenne » (14). Du point de vue de la formulation, les techniques de souplesse se sont progressivement développées et perfectionnées, surtout après la deuxième guerre mondiale. En décrivant la tendance actuelle, le Directeur général du B.I.T. (15) a souligné qu'il est « essentiel que les conventions présentent un caractère suffisamment souple pour être applicables en dépit de conditions nationales très diverses ; ...il ne faut pas y insérer des exigences trop strictes dans des domaines où il est normal que la pratique nationale varie considérablement... ». En même temps, le Directeur général ajoutait : « Il ne faut cependant pas, naturellement, aller si loin dans cette voie que la convention soit privée de tout intérêt pratique... Une souplesse d'application qui dispenserait une forte proportion des Membres de l'Organisation de faire plus qu'ils ne font déjà pourrait... priver une norme internationale de son rôle de stimulant à l'égard de la réalisation de nouvelles améliorations ».

Les différentes formules qui ont été utilisées ont parfois amené certains à se demander si le souci de souplesse qui les a inspirées n'a pas eu pour résultat de faire passer au second plan le besoin d'uniformité et de réciprocité des obligations internationales découlant des conventions. Cette objection n'a pas été retenue par la Conférence internationale du Travail, qui a estimé que ce genre de formules permet d'établir des niveaux sociaux comparables compte tenu des traditions et du dévelop-

(14) Conférence internationale du Travail, 47^e session, 1963, Rapport du Directeur général, *Programme et structure de l'O.I.T.* (Rapport I, Partie 1), pp. 212-213.

(15) Conférence internationale du Travail, 47^e session, 1963, Rapport du Directeur général, p. 190.

pement de chaque pays (16). L'objectif de la réglementation internationale du travail n'est d'ailleurs pas l'uniformité des législations et des charges, mais bien plutôt leur équivalence (17).

En quoi consistent plus précisément ces formules de souplesse (18) ? On en indiquera ci-dessous les principaux types. Ces formules n'intéressent pas toutes également les pays en voie de développement, mais il convient d'en donner néanmoins une vue d'ensemble. Elles ont surtout leur utilité dans les conventions d'application générale (19).

A) Les conventions d'application générale et les formules de souplesse

1^o LE CHOIX DONNÉ AUX ETATS AU MOMENT DE LA RATIFICATION

Certaines des formules utilisées offrent aux Etats la faculté de choisir, par une déclaration formelle au moment de la ratification, une portée plus ou moins étendue des obligations qu'ils assument. Cette formule présente deux variantes.

a) L'acceptation partielle des obligations

Certaines conventions comportant plusieurs parties permettent aux Etats qui les ratifient de n'en accepter qu'une ou un nombre minimum, l'Etat intéressé pouvant par la suite en accepter les autres. Cette formule vise à obtenir l'application progressive de l'ensemble de la convention. L'Etat désireux de faire usage de cette possibilité doit l'indiquer par une déclaration formelle au moment de la ratification. Cette formule a notamment été utilisée dans la Convention (n^o 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 — qui comporte neuf parties dont au

(16) V. Paul Ramadier, « Conventions et recommandations de l'O.I.T. », *Droit social*, novembre 1951, p. 599.

(17) V. déjà Mahaim, *The Historical and Social Importance of International Labor Legislation*, dans Shotwell, *The Origins of the International Labor Organization*, New York, 1934, vol. I, p. 16. Plus récemment, Pierre Laroque (« L'O.I.T. et la sécurité sociale », *Revue française des Affaires sociales*, 1969, p. 132) a souligné que les conventions de sécurité sociale d'après-guerre de l'O.I.T. rapportent le niveau général de la sécurité sociale de chaque pays à son degré d'évolution économique et qu'elles tendent ainsi à le placer sur un pied de relative égalité avec les autres dans la compétition commerciale internationale.

(18) V. plus en détail McMahon, « The Legislative Techniques of the International Labour Organisation », *The British Year Book of International Law*, 1965-1966, pp. 31-68.

(19) Les conventions mentionnées sont citées à titre de simple illustration. Pour plus de commodité, la liste des conventions ainsi citées, avec l'indication à la fois de leur titre et de leur numérotation, figure en annexe à la présente communication.

moins trois doivent être acceptées au moment de la ratification (20), (21), la Convention (n° 110) sur les plantations, 1958, et la Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

Une formule techniquement un peu différente, mais s'inspirant du même principe, consiste à permettre à certains pays d'exclure de leur ratification, par une déclaration formelle au moment de la ratification, certaines parties ou annexes de la convention. C'est le cas des conventions n° 63, 81, 97 et 109.

b) *L'alternative entre des obligations plus ou moins strictes*

Une autre formule consiste à donner aux Etats qui ratifient une convention l'option entre des parties comportant des obligations plus ou moins strictes. Ainsi, la convention n° 96 donne le choix entre la suppression progressive et la réglementation des bureaux de placement payants.

Dans ce cas également, l'Etat doit indiquer son choix par une déclaration au moment de la ratification.

2° LES FORMULES DE SOUPLESSE DÉCOULANT DES TERMES MÊMES DE LA CONVENTION

a) *La souplesse quant au champ d'application de la convention*

Certaines conventions donnent aux gouvernements une certaine latitude quant aux catégories de personnes ou aux régions auxquelles les normes qu'elles prévoient doivent être appliquées.

Parfois, cette latitude découle de la faculté laissée aux Etats eux-mêmes de déterminer le champ d'application de la convention (conventions n° 26, 81, 99, 101). Parfois elle résulte simplement des termes généraux utilisés par la convention (convention n° 107).

Dans plusieurs cas, les conventions autorisent expressément les Etats à exclure certaines catégories de personnes ou d'entreprises du champ d'application de la convention (conventions n° 41, 52, 62, 89, 95, 103). Une garantie est souvent prévue du fait que les Etats sont généralement tenus de consulter, au sujet de ces dérogations, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs.

Inversement certaines conventions, après avoir défini leur champ d'application, prévoient que celui-ci peut être étendu à certaines catégories supplémentaires par décision du gouvernement intéressé (convention n° 106).

(20) Certains des pays qui ont accepté au début un nombre limité de parties de cette convention en ont ensuite accepté plusieurs autres.

(21) Une formule analogue a été suivie par le Code européen de sécurité sociale, adopté en 1964 par le Conseil de l'Europe, comme cela avait déjà été le cas en 1961 pour la Charte sociale européenne.

Certaines conventions de sécurité sociale (par exemple la convention n° 102) définissent les bénéficiaires par un pourcentage par rapport aux salariés ou à la population du pays.

En ce qui concerne leur champ d'application géographique, plusieurs conventions (n° 24, 25, 62, 63, 77, 78, 81, 88, 94, 95, 96) autorisent des dérogations pour certaines régions où, en raison du caractère clairsemé de leur population ou de l'état de leur développement, l'application de la convention paraît impraticable.

Plus généralement, diverses conventions (par exemple, les conventions n° 1 et 106), qui sont applicables à un secteur économique particulier (industrie ou autre), prévoient que les gouvernements pourront déterminer la ligne de démarcation entre ce secteur et les autres.

b) *La souplesse quant au contenu de la norme*

i) *La souplesse quant à l'objectif visé.*

Certaines conventions ne fixent pas un objectif déterminé à atteindre immédiatement, mais définissent plutôt une politique d'ensemble à suivre dans une certaine direction : par exemple en matière de politique sociale (conventions n° 82 et 117), d'égalité de rémunération (convention n° 100), d'égalité de chances et de traitement (convention n° 111). Elles laissent ainsi une certaine latitude à l'action gouvernementale et comportent de ce fait des formules de souplesse quant aux méthodes d'application (v. ci-dessous).

ii) *La latitude laissée aux gouvernements de déterminer le niveau exact de la norme.*

Si toute norme contenue dans une convention de l'O.I.T. a un caractère de norme minimum (22), certaines conventions donnent plus spécialement aux gouvernements la latitude de spécifier, au moment de la ratification, le niveau exact de la norme qu'elles établissent, ce niveau ne devant généralement (23) pas être inférieur à un minimum indiqué dans la convention (24) et les gouvernements pouvant par la suite faire une déclaration à l'effet de relever le niveau spécifié.

iii) *La formulation de certaines dispositions en termes généraux.*

Dans de nombreux cas, les mesures à prendre par les Etats sont définies en termes généraux tels que « mesures appropriées » (conventions n° 81, 97), « mesures adéquates » (convention n° 94), « protection adéquate » (convention n° 98), « nombre suffisant » (conventions n° 81 et 88), « arrangements appropriés » (convention n° 88), « service appro-

(22) Art. 19, paragr. 8, de la Constitution de l'O.I.T.

(23) Un cas extrême où la convention ne fixe pas de minimum est celui de la Convention n° 101 sur les congés payés dans l'agriculture.

(24) Il s'agit de certaines conventions sur l'âge minimum (Convention n° 123 en matière de travaux souterrains et projet de convention générale sur l'âge minimum qui sera examiné en juin 1973) et sur les congés payés (convention révisée n° 132).

prie » (convention n° 97), etc. Ces formules auraient pu comporter le risque d'interprétations différentes sans l'existence d'un système de contrôle de leur application. Une formule analogue consiste à n'exiger certaines mesures que pour autant qu'elles seraient « nécessaires » (conventions n° 98 et 100).

iv) *Les dérogations autorisées quant au niveau de la norme.*

Divers types de dérogations sont autorisées par certaines conventions quant au niveau de la norme à atteindre.

— *Normes inférieures pour des pays nommément désignés.* — Certaines conventions ont prévu à l'origine, pour certains pays nommément désignés, des exceptions autorisant ces pays, en raison de l'état de leur développement, à n'atteindre qu'une norme d'un niveau inférieur à celui de la norme générale. Employée notamment dans la première des conventions de l'O.I.T. (Convention n° 1 sur la durée du travail dans l'industrie, de 1919), la formule fut utilisée dans quelques conventions ultérieures, mais a été depuis abandonnée.

— *Normes inférieures pour les pays n'ayant pas encore de législation en la matière.* — Certaines conventions autorisent les pays qui n'ont pas encore de réglementation en la matière à ratifier sur la base d'un niveau inférieur à celui de la norme générale (conventions n° 41, 77, 78, 79, 90).

— *Dérogations temporaires en cas de développement insuffisant.* — Certaines conventions de sécurité sociale (conventions n° 102 et 121) autorisent les pays « dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant » à faire usage de dérogations temporaires dont la convention spécifie la nature.

— *Dérogations permises en raison de circonstances particulières.* — Des dérogations, sous certaines conditions, sont parfois autorisées en raison de circonstances particulières rendant impossible l'application de la norme générale : travail sur des matières premières susceptibles de très rapide altération (conventions n° 4, 89), surcroît de travail extraordinaire, travaux dont le fonctionnement est nécessairement continu (convention n° 1).

— *Adaptation aux conditions climatiques.* — Certaines conventions sur le travail de nuit des femmes et des enfants permettent de tenir compte des conditions climatiques dans la détermination de la « période de nuit » pendant laquelle le travail est interdit.

— *Autorisation de régimes spéciaux.* — Quelques conventions prévoient que certaines catégories de personnes pourront, sous certaines conditions, être soumises à des régimes spéciaux (convention n° 106) ou que des dérogations pourront être apportées à la norme générale si, dans le cas considéré, les conditions ne sont dans l'ensemble pas moins favorables (convention n° 92).

— *La force majeure.* — Certaines conventions prévoient que leur application peut être suspendue en tout ou en partie en cas de guerre, force majeure, ou lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves l'intérêt national (ou public) l'exige (conventions n° 1, 29, 79, 89, 90).

c) *La souplesse quant aux méthodes d'application*

Plusieurs conventions, surtout parmi celles adoptées à l'origine, ont prévu qu'il devrait leur être donné effet par la « législation nationale », mais cette expression avait déjà été prise dans un sens très large (25). La coutume, de simples mesures administratives, la pratique ou, sous certaines conditions, les conventions collectives (26) peuvent suffire à donner effet aux conventions, l'obligation essentielle, d'après la Constitution de l'O.I.T. (art. 19, paragr. 5, al. d), étant qu'un Etat qui ratifie une convention doit prendre « telles mesures qui seront nécessaires pour (en) rendre effectives les dispositions ».

Plus récemment, diverses conventions prévoient expressément qu'il pourra leur être donné effet par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur dans le pays ou par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux et qui peuvent être, soit la législation nationale, soit les conventions collectives, les sentences arbitrales, etc. (conventions n° 100, 101, 106, 111, 132, 135 et diverses conventions maritimes : n° 70, 72, 76, 91, 93, 109).

En outre, plusieurs conventions sont rédigées de manière à permettre leur application au moyen d'une action des autorités fédérales (conventions n° 51, 81, 94, 97, 111).

Cette souplesse quant aux méthodes d'application a été plus généralement renforcée par la tendance croissante à n'insérer dans les conventions que les dispositions fondamentales et les principes essentiels et d'adopter en même temps une recommandation complémentaire contenant toutes précisions sur les modalités d'application. Quelque soixante conventions ont été ainsi accompagnées de recommandations complémentaires.

3° LE CAS DE CONVENTIONS CONCERNANT CERTAINS DROITS FONDAMENTAUX

Par opposition aux divers cas qui précèdent, il est un domaine dans lequel il a été estimé que la souplesse ne serait pas appropriée : il s'agit de certains droits fondamentaux comme ceux de la liberté syndicale (notamment la convention n° 87) et de l'abolition du travail forcé (surtout la convention n° 105 de 1957). Et encore, dans le cas du travail forcé, une recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement, adoptée en 1970, tout en maintenant le principe du travail volontaire, prévoit-elle

(25) *Le Code international du Travail*, 1951, B.I.T., Genève, 1954, note 43 sous art. 380, pp. 337-338 et note 352 sous art. 1083, p. 974.

(26) Pour l'application des conventions par voie de conventions collectives, v. *op. cit.*, pp. LXXIX et s.; C.W. Jenks, « The Application of International Labour Conventions by Means of Collective Agreements », *Zeitschrift für Ausländisches Öffentliches Recht und Völkerrecht*, août 1958, *Festschrift Makarov*, pp. 197-224, et Francis Wolf, « La règle *Pacta sunt servanda* et l'application des conventions internationales du travail par voie de conventions collectives », *Estudios de Derecho Laboral y Seguridad Social en memoria del Profesor Francisco de Ferrari*, Montevideo (en cours d'impression).

certaines exceptions. Au moment de l'élaboration de ce texte, certains gouvernements africains avaient souhaité que l'on admette dans une plus grande mesure l'établissement de programmes obligatoires pour des cas exceptionnels où l'intérêt national l'exigerait.

✱

Dans l'ensemble, la presque totalité des conventions adoptées depuis 1946 — et un grand nombre des conventions antérieures — contiennent l'une ou l'autre des clauses de souplesse mentionnées ci-dessus et souvent une combinaison de plusieurs de ces clauses.

B) Les conventions intéressant spécialement les pays en voie de développement

Il est certaines conventions qui, tout en étant ouvertes à la ratification de tous les Etats membres de l'O.I.T. (comme toutes les autres conventions internationales du travail), ont été adoptées spécialement à l'intention des pays en voie de développement.

Ainsi, la première des conventions sur le travail forcé (la convention n° 29 de 1930) visait principalement les formes de travail forcé pratiquées à des fins économiques dans des pays qui étaient sous administration coloniale et dans certains Etats indépendants dont le niveau de développement était analogue. C'est aussi les pays en voie de développement que visaient surtout toute une série de conventions adoptées de 1936 à 1947 concernant les travailleurs indigènes et ceux des territoires non métropolitains. L'un de ces textes, la Convention (n° 82) sur la politique sociale dans les territoires non métropolitains, de 1947, a été révisé en 1962 par une nouvelle convention (n° 117) intitulée « Convention concernant les objectifs et les normes de base de la politique sociale » (27), qui fut adoptée surtout pour permettre aux Etats nouvellement indépendants de continuer à l'appliquer et de la ratifier.

Il faut signaler aussi l'adoption de certains textes de très large portée comme la Convention (n° 107) et la Recommandation (n° 104) de 1957 au sujet des populations aborigènes, tribales et semi-tribales, et la Convention (n° 110) de 1958 sur les plantations. Plus récemment, une convention (n° 131) et une recommandation (n° 135) ont été adoptées au sujet de « la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement » (la France a ratifié la convention n° 131 en 1972).

(27) Il est à noter que le titre envisagé à l'origine pour cette nouvelle convention se référerait aux « pays en voie de développement », mais certains gouvernements ont préféré ne pas faire de distinction entre différentes catégories d'Etats, pour ne pas créer une incertitude quant aux pays visés. Il fut signalé aussi que certaines dispositions de la convention pouvaient concerner des pays qui n'entreraient pas ou estimeraient ne pas entrer dans la catégorie des pays « en voie de développement ». (V. Conférence internationale du Travail, 46^e session, 1962, *Compte rendu des travaux*, p. 867, paragr. 7).

II

LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES DE L'O.I.T. ET LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

La question de la mise en œuvre des normes de l'O.I.T. pour ce qui est des pays en voie de développement peut être examinée de deux points de vue : celui de la ratification et celui de l'application par ces pays des conventions de l'O.I.T.

A) La ratification des conventions de l'O.I.T.

Dans quelle mesure les pays en voie de développement se sont-ils sentis en mesure de ratifier les conventions de l'O.I.T. ? Sur un total de plus de 3.900 ratifications dont les conventions de l'O.I.T. ont fait l'objet, la moyenne générale de ces ratifications par Etat est de 50 pour les pays de l'Europe de l'Ouest, de 46 pour les pays de l'Europe de l'Est, de 34 pour les pays d'Amérique, de 26 pour les pays d'Afrique, de 16 pour les pays du Moyen-Orient, de 18 pour les autres pays d'Asie et de 40 pour l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Dans l'ensemble, 60 % environ du total des ratifications proviennent de pays en voie de développement.

Deux précisions sont ici nécessaires : tout d'abord, en vertu d'une pratique presque unanimement suivie par les nouveaux Etats qui deviennent Membres de l'O.I.T., ceux-ci ont confirmé qu'ils demeuraient liés par les obligations précédemment assumées en leur nom, en vertu de l'article 35 de la Constitution de l'O.I.T. (relatif aux territoires non métropolitains), par les Etats qui en assuraient les relations internationales. Cette pratique (28), qui a été fortement encouragée par les organes de l'O.I.T., et notamment la première Conférence régionale africaine tenue en 1960, a eu pour résultat l'enregistrement de 715 ratifications, qui représentent la confirmation, par 47 Etats, d'obligations assumées précédemment au nom du territoire non métropolitain (ou de la partie de pays indépendant) qu'ils constituaient.

En outre, depuis leur accession à l'indépendance, les nouveaux Etats, notamment africains (29), ont régulièrement ratifié des conventions inter-

(28) Sur cette pratique et son importance, v. C.W. Jenks, « State Succession in Respect of Law-Making Treaties », *The British Year Book of International Law*, 1952, pp. 105-144 ; Wolf, « Les conventions internationales du travail et la succession d'Etat », *Annuaire français de droit international*, 1961, pp. 742-751 ; du même, « L'Organisation internationale du Travail, sa compétence et les transformations étatiques », *Comunicazioni e Studi*, Milan, vol. 9, 1957, pp. 47-71 ; O'Connell, *State Succession in Municipal Law and International Law*, Cambridge, 1967, vol. II, pp. 202-204.

(29) V. déjà F.M. van Asbeck, « Die Nieuwe Staten in Afrika en het internationale Arbeidsrecht » (suivi d'un résumé en anglais), *Kroniek van Afrika*, Leiden, 1965, pp. 269-280.

nationales du travail, et cette tendance est assez générale — bien qu'inégale — pour les pays en voie de développement dans leur ensemble (30). Elle correspond du reste à l'appel de la Conférence régionale africaine de 1960 aux Etats africains pour qu'ils « étudient de nouveau et à intervalles appropriés toutes les conventions internationales du travail en vue d'assurer progressivement l'application et la ratification du plus grand nombre possible de ces conventions ». Cette conférence a aussi insisté sur l'importance, pour les pays africains, « de continuer à appliquer, comme point de départ pour leur politique future de développement social et économique, les conventions déjà déclarées applicables » (31).

Le nombre très appréciable des ratifications ainsi enregistrées s'inspire sans doute de l'attachement des Etats d'Afrique aux traités multilatéraux conclus dans le cadre des Organisations internationales et témoigne plus spécialement du désir de nombreux gouvernements africains de participer à l'action internationale dans le domaine du travail (32). De ce point de vue, et malgré les problèmes que pose l'application effective de certaines des conventions ratifiées, la tendance est certainement encourageante (33).

Dans quelle mesure, sur le plan technique, ces ratifications émanant de pays en voie de développement constituent-elles une indication de l'utilité des formules de souplesse qui ont été décrites plus haut ? On ne saurait que le présumer d'une manière générale. Une analyse plus poussée serait nécessaire avant d'avancer des conclusions plus précises (34).

Dans une certaine mesure il s'agit d'une question d'appréciation fondée souvent sur des cas d'espèce. Ainsi, on entend encore parfois certains délégués, notamment parmi les représentants de pays en voie de développement, demander que les conventions de l'O.I.T. soient rendues encore plus souples. Par ailleurs, un observateur de l'extérieur avait estimé, après une étude approfondie de la question, que l'O.I.T. a fait face à ce difficile problème de manière consciencieuse et efficace (35).

(30) Ainsi, en 1972, alors que les pays développés d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Océanie ont déposé 29 ratifications de conventions internationales du travail, il y a eu un total de 33 ratifications émanant de pays en voie de développement d'Afrique, d'Amérique, d'Asie et du Moyen-Orient, qui se sont ajoutées aux 29 conventions dont les obligations ont été confirmées par le Bangladesh lorsqu'il est devenu membre de l'O.I.T.

(31) Dans le même sens, le premier Congrès de juristes africains francophones, tenu à Dakar en 1967 sous l'égide de la Commission internationale de juristes, a émis le vœu que chaque Etat africain ratifie les conventions internationales du travail et adopte les mesures nécessaires à leur mise en application effective.

(32) V. R. Yakemtehouk, *L'Afrique en droit international*, Paris, L.G.D.J., 1971, pp. 216-217.

(33) Ainsi, dans l'étude précitée, le regretté professeur van Asbeck soulignait que le droit international du travail peut devenir un moyen de plus en plus effectif pour permettre aux sociétés traditionnelles de s'insérer dans les courants modernes du droit.

(34) La situation semble en effet parfois paradoxale : ainsi, certaines conventions contenant des clauses de souplesse n'ont néanmoins fait l'objet que d'un nombre limité de ratifications, alors que les Etats qui les ont ratifiées n'ont guère eu recours à certaines de ces clauses.

(35) McMahon, *op. cit.*, p. 68.

Il faut aussi tenir compte des nombreux facteurs qui interviennent au moment de l'adoption de chaque convention. Il n'est pas douteux que, pour certaines conventions, surtout parmi les plus anciennes, c'est, en partie du moins, par leur défaut de souplesse que peut s'expliquer le nombre limité des ratifications qu'elles ont recueillies (36). Ces textes ne représentent toutefois qu'une petite minorité et la tendance actuelle est l'utilisation la plus large de formules de souplesse (37).

B) L'application des conventions de l'O.I.T.

Le problème de l'application des conventions de l'O.I.T. doit être d'abord examiné du point de vue de l'incidence que la diversité des conditions économiques et sociales pourrait avoir sur le contrôle juridique de l'application des conventions ratifiées. Au-delà de cette question de principe se pose celle de l'effet réel des conventions internationales du travail dans les pays en voie de développement. Enfin, il y a lieu de préciser le rôle de la coopération technique dans la mise en œuvre des normes internationales du travail.

1° LA DIVERSITÉ DES CONDITIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ET LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES CONVENTIONS RATIFIÉES

Les organes de contrôle de l'O.I.T. qui sont chargés d'examiner l'application des conventions ratifiées ont été parfois saisis de la question de savoir s'il y avait lieu de tenir compte, dans ce contrôle, des conditions économiques et sociales existant dans les pays considérés (38). La grande majorité de la commission compétente de la Conférence internationale du Travail a estimé, en 1971, qu'il faudrait respecter strictement le principe de critères uniformes dans l'appréciation de la mesure

(36) Il en est ainsi notamment de la Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), de 1919, de la Convention (n° 110) sur les plantations, de 1958, et de certaines conventions sur l'âge minimum (notamment pour les travaux non industriels), d'ailleurs en voie de révision. La procédure permettant de réviser des conventions internationales du travail, qui a déjà abouti à la révision d'une trentaine d'entre elles, s'est du reste souvent orientée dans le sens de l'assouplissement de ces conventions.

(37) Une autre question peut se poser à ce sujet : celle de savoir si cette recherche de la souplesse n'a pas eu pour résultat de vider les normes d'une partie de leur signification pour les pays développés. Cela ne paraît pas être le cas, à en juger par les progrès sensibles que les conventions ont permis de réaliser dans ces pays et les difficultés que ceux-ci éprouvent encore à ratifier et à appliquer dans leur intégralité plusieurs conventions fondamentales (par exemple les Conventions n° 102 sur la norme minimum de sécurité sociale, n° 103 sur la protection de la maternité, n° 11 sur la discrimination dans l'emploi).

(38) V. en particulier le rapport de la Commission de l'application des conventions et recommandations instituée par la Conférence internationale du Travail (Conférence internationale du Travail, 56^e session, 1971, *Compte rendu des travaux*, pp. 640-642, paragr. 13 à 22). La question avait déjà été débattue en 1962, 1963 et 1969.

dans laquelle les Etats remplissent leurs obligations. Elle a considéré que, si l'on devait tenir compte en cette matière des conditions socio-économiques existant dans chaque pays, on superait le principe d'objectivité et le rôle des conventions en tant que normes universelles.

C'est dans le cadre des termes mêmes de chaque convention — notamment de leurs clauses de souplesse éventuelles — que les organes de contrôle sont donc appelés à en apprécier l'application et peuvent tenir compte des conditions nationales. S'il en est bien ainsi sur le plan juridique, il se peut aussi que les conditions nationales soient prises en considération par les organes de contrôle pour ce qui est de la plus ou moins grande insistance qu'ils pourraient mettre sur la nécessité d'une rapide élimination des divergences relevées quant à l'application d'une convention ratifiée.

2° L'EFFET RÉEL DES CONVENTIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL
DANS LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT

Quel est, indépendamment de leur ratification formelle, l'effet réel que les conventions internationales du travail ont eu sur les pays en voie de développement ?

Pour ce qui est des conventions ratifiées, on ne saurait contester que leur application effective s'y est heurtée à des difficultés parfois sérieuses, que le système de contrôle de l'O.I.T. a fréquemment fait ressortir. En quoi les difficultés rencontrées dans les pays en voie de développement se distinguent-elles de celles qu'on rencontre aussi dans les pays développés ?

En premier lieu, certaines des lacunes relevées sont liées aux problèmes auxquels les administrations nationales des pays dont il s'agit doivent faire face (pénurie des effectifs, lenteur de l'action administrative, etc.). La coopération technique visant notamment à renforcer l'administration du travail (39), la procédure de « contacts directs » qui a eu des résultats très positifs, depuis 1969, dans plusieurs pays d'Amérique latine, sont parmi les méthodes employées pour surmonter de tels problèmes.

En second lieu, certains Etats nouvellement indépendants, notamment en Afrique, ont invoqué parfois les impératifs du développement pour expliquer le maintien ou l'introduction de mesures incompatibles avec certaines normes, par exemple en matière de travail forcé ou de liberté syndicale (40). C'est ici que les difficultés ont été les plus grandes et, si des cas de progrès interviennent de temps à autre ici et là, le problème n'est sans doute pas près d'être résolu dans son ensemble.

(39) V. en particulier L. Pajot, « L'administration du travail face au développement », *Penant, Revue de droit des pays d'Afrique*, n° 789, janvier-février-mars 1973, pp. 112-124.

(40) V. par exemple Yakemtchouk, *op. cit.*, pp. 219-224. V. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du Rapport III (Partie 4 B), *Etude d'ensemble de l'application des conventions sur la liberté syndicale et sur le droit d'organisation et de négociation collective*, B.I.T., Genève, 1973, paragr. 6.

Deux éléments sont pourtant encourageants d'une manière plus générale. Le premier est le souci, assez largement partagé, des pays en voie de développement de s'acquitter de manière plus complète de leurs obligations internationales. C'est ce qu'a souligné spécialement, en 1972, l'organe de contrôle juridique de l'O.I.T. (la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations) lorsqu'il a relevé que, sur quelque 680 cas de progrès survenus en neuf ans dans l'application des conventions ratifiées, 28 % concernaient le continent africain, 26 % les Amériques (surtout l'Amérique latine), 16 % l'Asie et l'Océanie et le 30 % restant l'Europe (41).

Un second élément à ne pas perdre de vue concerne l'effet plus général que les normes contenues dans les conventions internationales du travail ont eu dans les pays en voie de développement, indépendamment de toute obligation découlant d'une ratification, comme une sorte de droit commun international dans lequel les gouvernements trouvent une source d'inspiration. Les exemples abondent (42) et il suffira d'en citer quelques illustrations. Ainsi, d'après la déclaration d'un représentant de l'Organisation de l'Unité africaine, pratiquement tous les codes du travail des Etats d'Afrique présentent comme dénominateur commun les conventions et recommandations de l'O.I.T. Par ailleurs, une convention arabe des normes du travail de 1967 a été établie sous l'inspiration des normes de l'O.I.T. Il est aussi significatif qu'un ministre du Travail d'un pays d'Asie ait déclaré, il y a quelques années, que, chaque fois qu'il est question d'adopter une loi du travail, la première pensée est de savoir ce que prévoient les normes internationales du travail.

3° LA COOPÉRATION TECHNIQUE ET LA MISE EN ŒUVRE
DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Dans la mise en œuvre des normes internationales du travail, une place spéciale doit être reconnue à la coopération technique. Moyen d'action qui a pris une extension considérable (43), elle peut aider notamment les pays en voie de développement à atteindre le niveau des

(41) Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 4 A), B.I.T., Genève, 1972, pp. 33-34.

(42) V. Landy, « L'influence des normes internationales du travail : possibilités et bilan », *Revue internationale du Travail*, juin 1970, pp. 611-664. D'une manière plus générale, v. A. Tévoédjrè, « Une stratégie du progrès social en Afrique et la contribution de l'O.I.T. », *Revue internationale du Travail*, janvier 1969, p. 94. Pour l'influence des conventions de 1947 visant spécialement les territoires non métropolitains, v. la déclaration du Président Senghor en 1969 à la Conférence internationale du Travail (*Compte rendu des travaux*, 5^e session, 1969, p. 142). V. aussi Gonidec, *Cours de droit civil africain et malgache*, 1966, pp. 14 et 26-27.

(43) Les dépenses totales du programme de coopération technique de l'O.I.T. en 1971 ont été de près de 38 millions de dollars, dont la majeure partie provenait du Programme de développement des Nations Unies.

normes internationales et leur permettre ainsi, soit de ratifier certaines conventions, soit de supprimer des lacunes dans l'application des conventions ratifiées (44).

Dans la pratique, lorsque des gouvernements demandent à l'O.I.T. une assistance dans l'élaboration ou la modification de leur législation ou réglementation du travail, les normes contenues dans les conventions (surtout lorsqu'elles ont été ratifiées) et dans les recommandations de l'O.I.T. servent de guide aux experts et aux services de l'Organisation dans les avis qu'ils sont appelés à formuler. Or, au cours des seules cinq dernières années, des experts de l'O.I.T. ont fourni une assistance à l'élaboration de législations du travail et de la sécurité sociale dans plus de soixante cas concernant des pays en voie de développement en Afrique, en Amérique latine et en Asie, sans compter les nombreux projets de codes ou lois du travail que les gouvernements envoient spontanément et régulièrement pour commentaires au B.I.T.

Enfin, dans le vaste domaine de l'emploi, l'O.I.T. a lancé, en 1969, un Programme mondial de l'emploi qui vise à aider les pays à atteindre un niveau d'emploi productif aussi élevé que possible et qui constitue une contribution substantielle à la deuxième décennie des Nations Unies pour le développement. Ce programme, qui a été déjà mis en œuvre dans plusieurs pays en voie de développement (45), se fonde essentiellement sur les normes contenues dans la Convention et la Recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, de 1964, jusqu'ici ratifiée par 48 pays. C'est un des cas les plus significatifs de l'étroite coordination existant entre l'action normative et l'action de coopération technique (46).

(44) Ainsi, en décembre 1971, la Conférence des Etats d'Asie membres de l'O.I.T. a estimé que « la coopération technique doit aboutir à une application plus étendue des normes. Une telle combinaison des activités normatives et pratiques devrait fournir la base d'un équilibre approprié entre le développement économique et le développement social ».

(45) Dans le cadre de ce programme, des missions de stratégie de l'emploi organisées par le Bureau international du Travail à la demande des gouvernements intéressés se sont rendues, depuis 1970, en Colombie, à Sri Lanka (Ceylan), en République dominicaine, en Iran et au Kenya, et une mission analogue aura lieu prochainement aux Philippines. En outre, des études sur place ont eu lieu à Madagascar, au Libéria, au Soudan, au Maroc et en Ethiopie.

(46) V. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 4 B), 1972, p. 118, et même rapport, Rapport III (Partie 4 A), 1973, rapport général, pp. 9-10, paragr. 25-26.

ANNEXE

Liste des conventions internationales du travail citées

Numéro	Titre
1	Durée du travail (industrie), 1919.
4	Travail de nuit (femmes), 1919.
24	Assurance-maladie (industrie), 1927.
25	Assurance-maladie (agriculture), 1927.
26	Méthodes de fixation des salaires minima, 1928.
29	Travail forcé, 1930.
41	Travail de nuit (femmes) (révisée), 1934.
51	Réduction de la durée du travail (travaux publics), 1936.
52	Congés payés, 1936.
62	Prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937.
63	Statistiques des salaires et des heures de travail, 1938.
70	Sécurité sociale des gens de mer, 1946.
72	Congés payés des marins (révisée), 1946.
76	Salaires, durée du travail à bord et effectifs, 1946.
77	Examen médical des adolescents (industrie), 1946.
78	Examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946.
79	Travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.
81	Inspection du travail, 1947.
82	Politique sociale (territoires non métropolitains), 1947.
87	Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948.
88	Service de l'emploi, 1948.
89	Travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.
90	Travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948.
91	Congé payé des marins (révisée), 1949.
92	Logement des équipages (révisée), 1949.
93	Salaires, durée du travail à bord et effectifs (révisée), 1949.
94	Clauses de travail (contrats publics), 1949.
95	Protection du salaire, 1949.
96	Bureaux de placement payants (révisée), 1949.
97	Travailleurs migrants (révisée), 1949.
98	Droit d'organisation et de négociation collective, 1949.