

C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952

Convention concerning Minimum Standards of Social Security (Note: Date of coming into force: 27:04:1955.)
Convention:C102

Place:Geneva

Session

Date

Subject

Subject:

See [the](#) [ratifications](#) [for](#) [this](#) [Convention](#)

Display

Status: Up-to-date instrument

of
of
classification:
Social

the

Social

Conference:35
adoption:28:06:1952

Security
Security

Convention

in:

[French](#)

[Spanish](#)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fifth Session on 4 June 1952, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum standards of social security, which are included in the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-two the following Convention, which may be cited as the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952:

PART I. GENERAL PROVISIONS

Article 1

1. In this Convention--

(a) the term **prescribed** means determined by or in virtue of national laws or regulations;

(b) the term **residence** means ordinary residence in the territory of the Member and the term **resident** means a person ordinarily resident in the territory of the Member;

(c) the term **wife** means a wife who is maintained by her husband;

(d) the term **widow** means a woman who was maintained by her husband at the time of his death;

(e) the term **child** means a child under school-leaving age or under 15 years of age, as may be prescribed;

(f) the term **qualifying period** means a period of contribution, or a period of employment, or a period of residence, or any combination thereof, as may be prescribed.

2. In Articles 10, 34 and 49 the term **benefit** means either direct benefit in the form of care or indirect benefit consisting of a reimbursement of the expenses borne by the person concerned.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force--

(a) shall comply with--

(i) Part I;

(ii) at least three of Parts II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX and X, including at least one of Parts IV, V, VI, IX and X;

(iii) the relevant provisions of Parts XI, XII and XIII; and

(iv) Part XIV; and

(b) shall specify in its ratification in respect of which of Parts II to X it accepts the obligations of the Convention.

Article 3

1. A Member whose economy and medical facilities are insufficiently developed may, if and for so long as the competent authority considers necessary, avail itself, by a declaration appended to its ratification, of the temporary exceptions provided for in the following Articles: 9 (d) ; 12 (2); 15 (d); 18 (2); 21 (c); 27 (d) ; 33 (b); 34 (3); 41 (d); 48 (c); 55 (d); and 61 (d).

2. Each Member which has made a declaration under paragraph 1 of this Article shall include in the annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement, in respect of each exception of which it avails itself--

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the exception in question as from a stated date.

Article 4

1. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of one or more of Parts II to X not already specified in its ratification.

2. The undertakings referred to in paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and to have the force of ratification as from the date of notification.

Article 5

Where, for the purpose of compliance with any of the Parts II to X of this Convention which are to be covered by its ratification, a Member is required to protect prescribed classes of persons constituting not less than a specified percentage of employees or residents, the Member shall satisfy itself, before undertaking to comply with any such Part, that the relevant percentage is attained.

Article 6

For the purpose of compliance with Parts II, III, IV, V, VIII (in so far as it relates to medical care), IX or X of this Convention, a Member may take account of protection effected by means of insurance which, although not made compulsory by national laws or regulations for the persons to be protected--

(a) is supervised by the public authorities or administered, in accordance with prescribed standards, by joint operation of employers and workers;

(b) covers a substantial part of the persons whose earnings do not exceed those of the skilled manual male employee; and

(c) complies, in conjunction with other forms of protection, where appropriate, with the relevant provisions of the Convention.

PART II. MEDICAL CARE

Article 7

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of benefit in respect of a condition requiring medical care of a preventive or curative nature in accordance with the following Articles of this Part.

Article 8

The contingencies covered shall include any morbid condition, whatever its cause, and pregnancy and confinement and their consequences.

Article 9

The persons protected shall comprise--

(a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees, and also their wives and children; or

(b) prescribed classes of economically active population, constituting not less than 20 per cent. of all residents, and also their wives and children; or

(c) prescribed classes of residents, constituting not less than 50 per cent. of all

residents; or

(d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more, and also their wives and children.

Article 10

1. The benefit shall include at least--

(a) in case of a morbid condition--

(i) general practitioner care, including domiciliary visiting;

(ii) specialist care at hospitals for in-patients and out-patients, and such specialist care as may be available outside hospitals;

(iii) the essential pharmaceutical supplies as prescribed by medical or other qualified practitioners; and

(iv) hospitalisation where necessary; and

(b) in case of pregnancy and confinement and their consequences--

(i) pre-natal, confinement and post-natal care either by medical practitioners or by qualified midwives; and

(ii) hospitalisation where necessary.

2. The beneficiary or his breadwinner may be required to share in the cost of the medical care the beneficiary receives in respect of a morbid condition; the rules concerning such cost-sharing shall be so designed as to avoid hardship.

3. The benefit provided in accordance with this Article shall be afforded with a view to maintaining, restoring or improving the health of the person protected and his ability to work and to attend to his personal needs.

4. The institutions or Government departments administering the benefit shall, by such means as may be deemed appropriate, encourage the persons protected to avail themselves of the general health services placed at their disposal by the public authorities or by other bodies recognised by the public authorities.

Article 11

The benefit specified in Article 10 shall, in a contingency covered, be secured at least to a person protected who has completed, or whose breadwinner has completed, such qualifying period as may be considered necessary to preclude abuse.

Article 12

1. The benefit specified in Article 10 shall be granted throughout the contingency covered, except that, in case of a morbid condition, its duration may be limited to 26 weeks in each case, but benefit shall not be suspended while a sickness benefit continues to be paid, and provision shall be made to enable the limit to be extended for prescribed diseases recognised as entailing prolonged care.

2. Where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, the duration of the benefit may be limited to 13 weeks in each case.

PART III. SICKNESS BENEFIT

Article 13

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of sickness benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 14

The contingency covered shall include incapacity for work resulting from a morbid condition and involving suspension of earnings, as defined by national laws or regulations.

Article 15

The persons protected shall comprise--

(a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees; or

(b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 20 per cent. of all residents; or

(c) all residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 67; or

(d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 16

1. Where classes of employees or classes of the economically active population are protected, the benefit shall be a periodical payment calculated in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66.

2. Where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, the benefit shall be a periodical payment calculated in such a manner as to comply with the requirements of Article 67.

Article 17

The benefit specified in Article 16 shall, in a contingency covered, be secured at least to a person protected who has completed such qualifying period as may be considered necessary to preclude abuse.

Article 18

1. The benefit specified in Article 16 shall be granted throughout the contingency, except that the benefit may be limited to 26 weeks in each case of sickness, in which event it need not be paid for the first three days of suspension of earnings.

2. Where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, the duration of the benefit may be limited--

(a) to such period that the total number of days for which the sickness benefit is granted in any year is not less than ten times the average number of persons protected in that year; or

(b) to 13 weeks in each case of sickness, in which event it need not be paid for the first three days of suspension of earnings.

PART IV. UNEMPLOYMENT BENEFIT

Article 19

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of unemployment benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 20

The contingency covered shall include suspension of earnings, as defined by national laws or regulations, due to inability to obtain suitable employment in the case of a person protected who is capable of, and available for, work.

Article 21

The persons protected shall comprise--

(a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees; or

(b) all residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 67; or

(c) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 22

1. Where classes of employees are protected, the benefit shall be a periodical payment calculated in such manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66.

2. Where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, the benefit shall be a periodical payment calculated in such a manner as to comply with the requirements of Article 67.

Article 23

The benefit specified in Article 22 shall, in a contingency covered, be secured at least to a person protected who has completed such qualifying period as may be considered necessary to preclude abuse.

Article 24

1. The benefit specified in Article 22 shall be granted throughout the contingency, except that its duration may be limited--

(a) where classes of employees are protected, to 13 weeks within a period of 12 months, or

(b) where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, to 26 weeks within a period of 12 months.

2. Where national laws or regulations provide that the duration of the benefit shall vary with the length of the contribution period and/or the benefit previously received within a prescribed period, the provisions of subparagraph (a) of paragraph 1 shall be deemed to be fulfilled if the average duration of benefit is at least 13 weeks within a period of 12 months.

3. The benefit need not be paid for a waiting period of the first seven days in each case of suspension of earnings, counting days of unemployment before and after temporary employment lasting not more than a prescribed period as part of the same case of suspension of earnings.

4. In the case of seasonal workers the duration of the benefit and the waiting period may be adapted to their conditions of employment.

PART V. OLD-AGE BENEFIT

Article 25

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to

the persons protected the provision of old-age benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 26

1. The contingency covered shall be survival beyond a prescribed age.
2. The prescribed age shall be not more than 65 years or such higher age as may be fixed by the competent authority with due regard to the working ability of elderly persons in the country concerned.
3. National laws or regulations may provide that the benefit of a person otherwise entitled to it may be suspended if such person is engaged in any prescribed gainful activity or that the benefit, if contributory, may be reduced where the earnings of the beneficiary exceed a prescribed amount and, if non-contributory, may be reduced where the earnings of the beneficiary or his other means or the two taken together exceed a prescribed amount.

Article 27

The persons protected shall comprise--

- (a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees; or
- (b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 20 per cent. of all residents; or
- (c) all residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 67; or
- (d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 28

The benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

- (a) where classes of employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66;
- (b) where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 67.

Article 29

1. The benefit specified in Article 28 shall, in a contingency covered, be secured

at least--

(a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 30 years of contribution or employment, or 20 years of residence; or

(b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed a prescribed qualifying period of contribution and in respect of whom, while he was of working age, the prescribed yearly average number of contributions has been paid.

2. Where the benefit referred to in paragraph 1 is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be secured at least--

(a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of 15 years of contribution or employment; or

(b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed a prescribed qualifying period of contribution and in respect of whom, while he was of working age, half the yearly average number of contributions prescribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid.

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part XI but at a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected who has completed, in accordance with prescribed rules, ten years of contribution or employment, or five years of residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule appended to Part XI may be effected where the qualifying period for the benefit corresponding to the reduced percentage exceeds ten years of contribution or employment but is less than 30 years of contribution or employment; if such qualifying period exceeds 15 years, a reduced benefit shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

5. Where the benefit referred to in paragraphs 1, 3 or 4 of this Article is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be payable under prescribed conditions to a person protected who, by reason only of his advanced age when the provisions concerned in the application of this Part come into force, has not satisfied the conditions prescribed in accordance with paragraph 2 of this Article, unless a benefit in conformity with the provisions of paragraphs 1, 3 or 4 of this Article is secured to such person at an age higher than the normal age.

Article 30

The benefits specified in Articles 28 and 29 shall be granted throughout the contingency.

PART VI. EMPLOYMENT INJURY BENEFIT

Article 31

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of employment injury benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 32

The contingencies covered shall include the following where due to accident or a prescribed disease resulting from employment:

- (a) a morbid condition;
- (b) incapacity for work resulting from such a condition and involving suspension of earnings, as defined by national laws or regulations;
- (c) total loss of earning capacity or partial loss thereof in excess of a prescribed degree, likely to be permanent, or corresponding loss of faculty; and
- (d) the loss of support suffered by the widow or child as the result of the death of the breadwinner; in the case of a widow, the right to benefit may be made conditional on her being presumed, in accordance with national laws or regulations, to be incapable of self-support.

Article 33

The persons protected shall comprise--

- (a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees, and, for benefit in respect of death of the breadwinner, also their wives and children; or
- (b) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more, and, for benefit in respect of death of the breadwinner, also their wives and children.

Article 34

1. In respect of a morbid condition, the benefit shall be medical care as specified in paragraphs 2 and 3 of this Article.

2. The medical care shall comprise--

- (a) general practitioner and specialist in-patient care and out-patient care,

including domiciliary visiting;

(b) dental care;

(c) nursing care at home or in hospital or other medical institutions;

(d) maintenance in hospitals, convalescent homes, sanatoria or other medical institutions;

(e) dental, pharmaceutical and other medical or surgical supplies, including prosthetic appliances, kept in repair, and eyeglasses; and

(f) the care furnished by members of such other professions as may at any time be legally recognised as allied to the medical profession, under the supervision of a medical or dental practitioner.

3. Where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, the medical care shall include at least--

(a) general practitioner care, including domiciliary visiting;

(b) specialist care at hospitals for in-patients and out-patients, and such specialist care as may be available outside hospitals;

(c) the essential pharmaceutical supplies as prescribed by a medical or other qualified practitioner; and

(d) hospitalisation where necessary.

4. The medical care provided in accordance with the preceding paragraphs shall be afforded with a view to maintaining, restoring or improving the health of the person protected and his ability to work and to attend to his personal needs.

Article 35

1. The institutions or Government departments administering the medical care shall co-operate, wherever appropriate, with the general vocational rehabilitation services, with a view to the re-establishment of handicapped persons in suitable work.

2. National laws or regulations may authorise such institutions or departments to ensure provision for the vocational rehabilitation of handicapped persons.

Article 36

1. In respect of incapacity for work, total loss of earning capacity likely to be permanent or corresponding loss of faculty, or the death of the breadwinner, the benefit shall be a periodical payment calculated in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66.

2. In case of partial loss of earning capacity likely to be permanent, or corresponding loss of faculty, the benefit, where payable, shall be a periodical payment representing a suitable proportion of that specified for total loss of earning capacity or corresponding loss of faculty.

3. The periodical payment may be commuted for a lump sum--

(a) where the degree of incapacity is slight; or

(b) where the competent authority is satisfied that the lump sum will be properly utilised.

Article 37

The benefit specified in Articles 34 and 36 shall, in a contingency covered, be secured at least to a person protected who was employed in the territory of the Member at the time of the accident if the injury is due to accident or at the time of contracting the disease if the injury is due to a disease and, for periodical payments in respect of death of the breadwinner, to the widow and children of such person.

Article 38

The benefit specified in Articles 34 and 36 shall be granted throughout the contingency, except that, in respect of incapacity for work, the benefit need not be paid for the first three days in each case of suspension of earnings.

PART VII. FAMILY BENEFIT

Article 39

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of family benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 40

The contingency covered shall be responsibility for the maintenance of children as prescribed.

Article 41

The persons protected shall comprise--

(a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees; or

(b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 20 per cent. of all residents; or

(c) all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits; or

(d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 42

The benefit shall be--

(a) a periodical payment granted to any person protected having completed the prescribed qualifying period; or

(b) the provision to or in respect of children, of food, clothing, housing, holidays or domestic help; or

(c) a combination of (a) and (b).

Article 43

The benefit specified in Article 42 shall be secured at least to a person protected who, within a prescribed period, has completed a qualifying period which may be three months of contribution or employment, or one year of residence, as may be prescribed.

Article 44

The total value of the benefits granted in accordance with Article 42 to the persons protected shall be such as to represent--

(a) 3 per cent. of the wage of an ordinary adult male labourer, as determined in accordance with the rules laid down in Article 66, multiplied by the total number of children of persons protected; or

(b) 1.5 per cent. of the said wage, multiplied by the total number of children of all residents.

Article 45

Where the benefit consists of a periodical payment, it shall be granted throughout the contingency.

PART VIII. MATERNITY BENEFIT

Article 46

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of maternity benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 47

The contingencies covered shall include pregnancy and confinement and their consequences, and suspension of earnings, as defined by national laws or regulations, resulting therefrom.

Article 48

The persons protected shall comprise--

(a) all women in prescribed classes of employees, which classes constitute not less than 50 per cent. of all employees and, for maternity medical benefit, also the wives of men in these classes; or

(b) all women in prescribed classes of the economically active population, which classes constitute not less than 20 per cent. of all residents, and, for maternity medical benefit, also the wives of men in these classes; or

(c) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, all women in prescribed classes of employees, which classes constitute not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more, and, for maternity medical benefit, also the wives of men in these classes.

Article 49

1. In respect of pregnancy and confinement and their consequences, the maternity medical benefit shall be medical care as specified in paragraphs 2 and 3 of this Article.

2. The medical care shall include at least--

(a) pre-natal, confinement and post-natal care either by medical practitioners or by qualified midwives; and

(b) hospitalisation where necessary.

3. The medical care specified in paragraph 2 of this Article shall be afforded with a view to maintaining, restoring or improving the health of the woman protected and her ability to work and to attend to her personal needs.

4. The institutions or Government departments administering the maternity medical benefit shall, by such means as may be deemed appropriate, encourage the women protected to avail themselves of the general health services placed at their disposal by the public authorities or by other bodies recognised by the public authorities.

Article 50

In respect of suspension of earnings resulting from pregnancy and from confinement and their consequences, the benefit shall be a periodical payment

calculated in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66. The amount of the periodical payment may vary in the course of the contingency, subject to the average rate thereof complying with these requirements.

Article 51

The benefit specified in Articles 49 and 50 shall, in a contingency covered, be secured at least to a woman in the classes protected who has completed such qualifying period as may be considered necessary to preclude abuse, and the benefit specified in Article 49 shall also be secured to the wife of a man in the classes protected where the latter has completed such qualifying period.

Article 52

The benefit specified in Articles 49 and 50 shall be granted throughout the contingency, except that the periodical payment may be limited to 12 weeks, unless a longer period of abstention from work is required or authorised by national laws or regulations, in which event it may not be limited to a period less than such longer period.

PART IX. INVALIDITY BENEFIT

Article 53

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of invalidity benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 54

The contingency covered shall include inability to engage in any gainful activity, to an extent prescribed, which inability is likely to be permanent or persists after the exhaustion of sickness benefit.

Article 55

The persons protected shall comprise--

(a) prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees; or

(b) prescribed classes of the economically active population, constituting not less than 20 per cent. of all residents; or

(c) all residents whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 67; or

(d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, prescribed classes of employees, constituting not less than 50 per cent. of all employees in

industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 56

The benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

(a) where classes of employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66;

(b) where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 67.

Article 57

1. The benefit specified in Article 56 shall, in a contingency covered, be secured at least--

(a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 15 years of contribution or employment, or 10 years of residence; or

(b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed a qualifying period of three years of contribution and in respect of whom, while he was of working age, the prescribed yearly average number of contributions has been paid.

2. Where the benefit referred to in paragraph 1 is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be secured at least--

(a) to a person protected who has completed, prior to the contingency, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of five years of contribution or employment; or

(b) where, in principle, all economically active persons are protected, to a person protected who has completed a qualifying period of three years of contribution and in respect of whom, while he was of working age, half the yearly average number of contributions prescribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid.

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part XI but at a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected who has completed, in accordance with prescribed rules, five years of contribution, employment or residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule

appended to Part XI may be effected where the qualifying period for the pension corresponding to the reduced percentage exceeds five years of contribution or employment but is less than 15 years of contribution or employment; a reduced pension shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

Article 58

The benefit specified in Articles 56 and 57 shall be granted throughout the contingency or until an old-age benefit becomes payable.

PART X. SURVIVORS' BENEFIT

Article 59

Each Member for which this Part of this Convention is in force shall secure to the persons protected the provision of survivors' benefit in accordance with the following Articles of this Part.

Article 60

1. The contingency covered shall include the loss of support suffered by the widow or child as the result of the death of the breadwinner; in the case of a widow, the right to benefit may be made conditional on her being presumed, in accordance with national laws or regulations, to be incapable of self-support.

2. National laws or regulations may provide that the benefit of a person otherwise entitled to it may be suspended if such person is engaged in any prescribed gainful activity or that the benefit, if contributory, may be reduced where the earnings of the beneficiary exceed a prescribed amount, and, if non-contributory, may be reduced where the earnings of the beneficiary or his other means or the two taken together exceed a prescribed amount.

Article 61

The persons protected shall comprise--

(a) the wives and the children of breadwinners in prescribed classes of employees, which classes constitute not less than 50 per cent. of all employees; or

(b) the wives and the children of breadwinners in prescribed classes of the economically active population, which classes constitute not less than 20 per cent. of all residents; or

(c) all resident widows and resident children who have lost their breadwinner and whose means during the contingency do not exceed limits prescribed in such a manner as to comply with the requirements of Article 67; or

(d) where a declaration made in virtue of Article 3 is in force, the wives and the children of breadwinners in prescribed classes of employees, which classes

constitute not less than 50 per cent. of all employees in industrial workplaces employing 20 persons or more.

Article 62

The benefit shall be a periodical payment calculated as follows:

(a) where classes of employees or classes of the economically active population are protected, in such a manner as to comply either with the requirements of Article 65 or with the requirements of Article 66;

(b) where all residents whose means during the contingency do not exceed prescribed limits are protected, in such a manner as to comply with the requirements of Article 67.

Article 63

1. The benefit specified in Article 62 shall, in a contingency covered, be secured at least--

(a) to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with prescribed rules, a qualifying period which may be 15 years of contribution or employment, or 10 years of residence; or

(b) where, in principle, the wives and children of all economically active persons are protected, to a person protected whose breadwinner has completed a qualifying period of three years of contribution and in respect of whose breadwinner, while he was of working age, the prescribed yearly average number of contributions has been paid.

2. Where the benefit referred to in paragraph 1 is conditional upon a minimum period of contribution or employment, a reduced benefit shall be secured at least--

(a) to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with prescribed rules, a qualifying period of five years of contribution or employment; or

(b) where, in principle, the wives and children of all economically active persons are protected, to a person protected whose breadwinner has completed a qualifying period of three years of contribution and in respect of whose breadwinner, while he was of working age, half the yearly average number of contributions prescribed in accordance with subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article has been paid.

3. The requirements of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be satisfied where a benefit calculated in conformity with the requirements of Part XI but a percentage of ten points lower than shown in the Schedule appended to that Part for the standard beneficiary concerned is secured at least to a person protected whose breadwinner has completed, in accordance with

prescribed rules, five years of contribution, employment or residence.

4. A proportional reduction of the percentage indicated in the Schedule appended to Part XI may be effected where the qualifying period for the benefit corresponding to the reduced percentage exceeds five years of contribution or employment but is less than 15 years of contribution or employment; a reduced benefit shall be payable in conformity with paragraph 2 of this Article.

5. In order that a childless widow presumed to be incapable of self-support may be entitled to a survivor's benefit, a minimum duration of the marriage may be required.

Article 64

The benefit specified in Articles 62 and 63 shall be granted throughout the contingency.

PART XI.

Standard

S TO BE COMPLIED WITH BY PERIODICAL PAYMENTS

Article 65

1. In the case of a periodical payment to which this Article applies, the rate of the benefit, increased by the amount of any family allowances payable during the contingency, shall be such as to attain, in respect of the contingency in question, for the standard beneficiary indicated in the Schedule appended to this Part, at least the percentage indicated therein of the total of the previous earnings of the beneficiary or his breadwinner and of the amount of any family allowances payable to a person protected with the same family responsibilities as the standard beneficiary.

2. The previous earnings of the beneficiary or his breadwinner shall be calculated according to prescribed rules, and, where the persons protected or their breadwinners are arranged in classes according to their earnings, their previous earnings may be calculated from the basic earnings of the classes to which they belonged.

3. A maximum limit may be prescribed for the rate of the benefit or for the earnings taken into account for the calculation of the benefit, provided that the maximum limit is fixed in such a way that the provisions of paragraph 1 of this Article are complied with where the previous earnings of the beneficiary or his breadwinner are equal to or lower than the wage of a skilled manual male employee.

4. The previous earnings of the beneficiary or his breadwinner, the wage of the skilled manual male employee, the benefit and any family allowances shall be calculated on the same time basis.

5. For the other beneficiaries, the benefit shall bear a reasonable relation to the benefit for the standard beneficiary.

6. For the purpose of this Article, a skilled manual male employee shall be--

(a) a fitter or turner in the manufacture of machinery other than electrical machinery; or

(b) a person deemed typical of skilled labour selected in accordance with the provisions of the following paragraph; or

(c) a person whose earnings are such as to be equal to or greater than the earnings of 75 per cent. of all the persons protected, such earnings to be determined on the basis of annual or shorter periods as may be prescribed; or

(d) a person whose earnings are equal to 125 per cent. of the average earnings of all the persons protected.

7. The person deemed typical of skilled labour for the purposes of subparagraph (b) of the preceding paragraph shall be a person employed in the major group of economic activities with the largest number of economically active male persons protected in the contingency in question, or of the breadwinners of the persons protected, as the case may be, in the division comprising the largest number of such persons or breadwinners; for this purpose, the international standard industrial classification of all economic activities, adopted by the Economic and Social Council of the United Nations at its Seventh Session on 27 August 1948, and reproduced in the Annex to this Convention, or such classification as at any time amended, shall be used.

8. Where the rate of benefit varies by region, the skilled manual male employee may be determined for each region in accordance with paragraphs 6 and 7 of this Article.

9. The wage of the skilled manual male employee shall be determined on the basis of the rates of wages for normal hours of work fixed by collective agreements, by or in pursuance of national laws or regulations, where applicable, or by custom, including cost-of-living allowances if any; where such rates differ by region but paragraph 8 of this Article is not applied, the median rate shall be taken.

10. The rates of current periodical payments in respect of old age, employment injury (except in case of incapacity for work), invalidity and death of breadwinner, shall be reviewed following substantial changes in the general level of earnings where these result from substantial changes in the cost of living.

Article 66

1. In the case of a periodical payment to which this Article applies, the rate of the benefit, increased by the amount of any family allowances payable during

the contingency, shall be such as to attain, in respect of the contingency in question, for the standard beneficiary indicated in the Schedule appended to this Part, at least the percentage indicated therein of the total of the wage of an ordinary adult male labourer and of the amount of any family allowances payable to a person protected with the same family responsibilities as the standard beneficiary.

2. The wage of the ordinary adult male labourer, the benefit and any family allowances shall be calculated on the same time basis.

3. For the other beneficiaries, the benefit shall bear a reasonable relation to the benefit for the standard beneficiary.

4. For the purpose of this Article, the ordinary adult male labourer shall be--

(a) a person deemed typical of unskilled labour in the manufacture of machinery other than electrical machinery; or

(b) a person deemed typical of unskilled labour selected in accordance with the provisions of the following paragraph.

5. The person deemed typical of unskilled labour for the purpose of subparagraph (b) of the preceding paragraph shall be a person employed in the major group of economic activities with the largest number of economically active male persons protected in the contingency in question, or of the breadwinners of the persons protected, as the case may be, in the division comprising the largest number of such persons or breadwinners; for this purpose, the international standard industrial classification of all economic activities, adopted by the Economic and Social Council of the United Nations at its Seventh Session on 27 August 1948, and reproduced in the Annex to this Convention, or such classification as at any time amended, shall be used.

6. Where the rate of benefit varies by region, the ordinary adult male labourer may be determined for each region in accordance with paragraphs 4 and 5 of this Article.

7. The wage of the ordinary adult male labourer shall be determined on the basis of the rates of wages for normal hours of work fixed by collective agreements, by or in pursuance of national laws or regulations, where applicable, or by custom, including cost-of-living allowances if any; where such rates differ by region but paragraph 6 of this Article is not applied, the median rate shall be taken.

8. The rates of current periodical payments in respect of old age, employment injury (except in case of incapacity for work), invalidity and death of breadwinner, shall be reviewed following substantial changes in the general level of earnings where these result from substantial changes in the cost of living.

Article 67

In the case of a periodical payment to which this Article applies--

(a) the rate of the benefit shall be determined according to a prescribed scale or a scale fixed by the competent public authority in conformity with prescribed rules;

(b) such rate may be reduced only to the extent by which the other means of the family of the beneficiary exceed prescribed substantial amounts or substantial amounts fixed by the competent public authority in conformity with prescribed rules;

(c) the total of the benefit and any other means, after deduction of the substantial amounts referred to in subparagraph (b), shall be sufficient to maintain the family of the beneficiary in health and decency, and shall be not less than the corresponding benefit calculated in accordance with the requirements of Article 66;

(d) the provisions of subparagraph (c) shall be deemed to be satisfied if the total amount of benefits paid under the Part concerned exceeds by at least 30 per cent. the total amount of benefits which would be obtained by applying the provisions of Article 66 and the provisions of:

(i) Article 15 (b) for Part III;

(ii) Article 27 (b) for Part V;

(iii) Article 55 (b) for Part IX;

(iv) Article 61 (b) for Part X.

SCHEDULE TO PART XI. PERIODICAL PAYMENTS TO STANDARD BENEFICIARIES.

Part	Contingency	Standard Beneficiary	Percentage
III	Sickness	Man with wife and two children	45
IV	Unemployment	Man with wife and two children	45
V	Old age	Man with wife of pensionable age	40
VI	<u>Employment injury:</u>		
	Incapacity of work	Man with wife and two children	50
	Invalidity	Man with wife and two children	50
	Survivors	Widow with two children	40
VIII	Maternity	Woman	45
IX	Invalidity	Man with wife and two children	40

X	Survivors	Widow with two children	40
---	-----------	-------------------------	----

PART XII. EQUALITY OF TREATMENT OF NON-NATIONAL RESIDENTS

Article 68

1. Non-national residents shall have the same rights as national residents: Provided that special rules concerning non-nationals and nationals born outside the territory of the Member may be prescribed in respect of benefits or portions of benefits which are payable wholly or mainly out of public funds and in respect of transitional schemes.

2. Under contributory social security schemes which protect employees, the persons protected who are nationals of another Member which has accepted the obligations of the relevant Part of the Convention shall have, under that Part, the same rights as nationals of the Member concerned: Provided that the application of this paragraph may be made subject to the existence of a bilateral or multilateral agreement providing for reciprocity.

PART XIII. COMMON PROVISIONS

Article 69

A benefit to which a person protected would otherwise be entitled in compliance with any of Parts II to X of this Convention may be suspended to such extent as may be prescribed--

- (a) as long as the person concerned is absent from the territory of the Member;
- (b) as long as the person concerned is maintained at public expense, or at the expense of a social security institution or service, subject to any portion of the benefit in excess of the value of such maintenance being granted to the dependants of the beneficiary;
- (c) as long as the person concerned is in receipt of another social security cash benefit, other than a family benefit, and during any period in respect of which he is indemnified for the contingency by a third party, subject to the part of the benefit which is suspended not exceeding the other benefit or the indemnity by a third party;
- (d) where the person concerned has made a fraudulent claim;
- (e) where the contingency has been caused by a criminal offence committed by the person concerned;
- (f) where the contingency has been caused by the wilful misconduct of the person concerned;

(g) in appropriate cases, where the person concerned neglects to make use of the medical or rehabilitation services placed at his disposal or fails to comply with rules prescribed for verifying the occurrence or continuance of the contingency or for the conduct of beneficiaries;

(h) in the case of unemployment benefit, where the person concerned has failed to make use of the employment services placed at his disposal;

(i) in the case of unemployment benefit, where the person concerned has lost his employment as a direct result of a stoppage of work due to a trade dispute, or has left it voluntarily without just cause; and

(j) in the case of survivors' benefit, as long as the widow is living with a man as his wife.

Article 70

1. Every claimant shall have a right of appeal in case of refusal of the benefit or complaint as to its quality or quantity.

2. Where in the application of this Convention a Government department responsible to a legislature is entrusted with the administration of medical care, the right of appeal provided for in paragraph 1 of this Article may be replaced by a right to have a complaint concerning the refusal of medical care or the quality of the care received investigated by the appropriate authority.

3. Where a claim is settled by a special tribunal established to deal with social security questions and on which the persons protected are represented, no right of appeal shall be required.

Article 71

1. The cost of the benefits provided in compliance with this Convention and the cost of the administration of such benefits shall be borne collectively by way of insurance contributions or taxation or both in a manner which avoids hardship to persons of small means and takes into account the economic situation of the Member and of the classes of persons protected.

2. The total of the insurance contributions borne by the employees protected shall not exceed 50 per cent. of the total of the financial resources allocated to the protection of employees and their wives and children. For the purpose of ascertaining whether this condition is fulfilled, all the benefits provided by the Member in compliance with this Convention, except family benefit and, if provided by a special branch, employment injury benefit, may be taken together.

3. The Member shall accept general responsibility for the due provision of the benefits provided in compliance with this Convention, and shall take all measures required for this purpose; it shall ensure, where appropriate, that the necessary actuarial studies and calculations concerning financial equilibrium

are made periodically and, in any event, prior to any change in benefits, the rate of insurance contributions, or the taxes allocated to covering the contingencies in question.

Article 72

1. Where the administration is not entrusted to an institution regulated by the public authorities or to a Government department responsible to a legislature, representatives of the persons protected shall participate in the management, or be associated therewith in a consultative capacity, under prescribed conditions; national laws or regulations may likewise decide as to the participation of representatives of employers and of the public authorities.

2. The Member shall accept general responsibility for the proper administration of the institutions and services concerned in the application of the Convention.

PART XIV. MISCELLANEOUS PROVISIONS

Article 73

This Convention shall not apply to--

(a) contingencies which occurred before the coming into force of the relevant Part of the Convention for the Member concerned;

(b) benefits in contingencies occurring after the coming into force of the relevant Part of the Convention for the Member concerned in so far as the rights to such benefits are derived from periods preceding that date.

Article 74

This Convention shall not be regarded as revising any existing Convention.

Article 75

If any Convention which may be adopted subsequently by the Conference concerning any subject or subjects dealt with in this Convention so provides, such provisions of this Convention as may be specified in the said Convention shall cease to apply to any Member having ratified the said Convention as from the date at which the said Convention comes into force for that Member.

(Editors' Note: Provisions pursuant to Article 75 are contained in Conventions Nos. 121 (Article 29), 128 (Article 45) and 130 (Article 36).)

Article 76

1. Each Member which ratifies this Convention shall include in the annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation--

(a) full information concerning the laws and regulations by which effect is given to the provisions of the Convention; and

(b) evidence, conforming in its presentation as closely as is practicable with any suggestions for greater uniformity of presentation made by the Governing Body of the International Labour Office, of compliance with the statistical conditions specified in--

(i) Articles 9 (a), (b), (c) or (d); 15 (a), (b) or (d); 21 (a) or (c); 27 (a), (b) or (d); 33 (a) or (b); 41 (a), (b) or (d); 48 (a), (b) or (c); 55 (a (a), (b) or (d); 61 (a), (b) or (d) , as regards the number of persons protected;

(ii) Articles 44, 65, 66 or 67, as regards the rates of benefit;

(iii) subparagraph (a) of paragraph 2 of Article 18, as regards duration of sickness benefit;

(iv) paragraph 2 of Article 24, as regards duration of unemployment benefit; and

(v) paragraph 2 of Article 71, as regards the proportion of the financial resources constituted by the insurance contributions of employees protected.

2. Each Member which ratifies this Convention shall report to the Director-General of the International Labour Office at appropriate intervals, as requested by the Governing Body, on the position of its law and practice in regard to any of Parts II to X of the Convention not specified in its ratification or in a notification made subsequently in virtue of Article 4.

Article 77

1. This Convention does not apply to seamen or seafishermen; provision for the protection of seamen and seafishermen has been made by the International Labour Conference in the Social Security (Seafarers) Convention, 1946, and the Seafarers' Pensions Convention, 1946.

2. A Member may exclude seamen and seafishermen from the number of employees, of the economically active population or of residents, when calculating the percentage of employees or residents protected in compliance with any of Parts II to X covered by its ratification.

PART XV. FINAL PROVISIONS

Article 78

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 79

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the

International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 80

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --

a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention or of any Parts thereof shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 82, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 81

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention or of the Parts thereof accepted by the Declaration will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the Declaration indicates that the provisions of the

Convention or of certain Parts thereof will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 82, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 82

1. A Member which has ratified this Convention may, after the expiration of the ten years from the date on which the Convention first comes into force, denounce the Convention or any one or more of Parts II to X thereof by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce the Convention or any one of Parts II to X thereof at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 83

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 84

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 85

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 86

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 82 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 87

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ANNEX

**ANNEX
INTERNATIONAL STANDARD INDUSTRIAL CLASSIFICATION OF ALL
ECONOMIC ACTIVITIES (REVISED UP TO 1969)
LIST OF MAJOR DIVISIONS, DIVISIONS AND MAJOR GROUPS**

Major Divisions 1. Agriculture, Hunting, Forestry and Fishing

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
11		Agriculture and Hunting
	111	Agricultural and livestock production
	112	Agricultural services
	113	Hunting, trapping and game propagation

12		Forestry and Logging
	121	Forestry
	122	Logging
13	130	Fishing

Major Division 2. Mining and Quarrying

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
21	210	Coal Mining
22	220	Crude Petroleum and Natural Gas Production
23	230	Metal Ore Mining
29	290	Other Mining

Major Division 3. Manufacturing

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
31		Manufacture of Food, Beverages and Tobacco
	311-312	Food manufacturing
	313	Beverage industries
	314	Tobacco manufactures
32		Textile, Wearing Apparel and Leather Industries
	321	Manufacture of textiles

	322	Manufacture of wearing apparel, except footwear
	323	Manufacture of leather and products of leather, leather substitutes and fur, except footwear and wearing apparel
	324	Manufacture of footwear, except vulcanised or moulded rubber or plastic footwear.
33		Manufacture of Wood and Wood Products, Including Furniture
	331	Manufacture of wood and wood and cork products, except furniture
	332	Manufacture of furniture and fixtures, except primarily of metal
34		Manufacture of Paper and Paper Products, Printing and Publishing
	341	Manufacture of paper and paper products
	342	Printing, publishing and allied industries
35		Manufacture of Chemicals and Chemical, Petroleum, Coal, Rubber and Plastic Products
	351	Manufacture of industrial chemicals
	352	Manufacture of other chemical products
	353	Petroleum refineries
	354	Manufacture of miscellaneous products of petroleum and coal
	355	Manufacture of rubber products
	356	Manufacture of plastic products not elsewhere classified
36		Manufacture of Non-Metallic Mineral Products, except Products of Petroleum and Coal
	361	Manufacture of pottery, china and earthenware
	362	Manufacture of glass and glass products

	369	Manufacture of other non-metallic mineral products
37		Basic Metal Industries
	371	Iron and steel basic industries
	372	Non-ferrous metal basic industries
38		Manufacture of Fabricated Metal Products, Machinery and Equipment
	381	Manufacture of fabricated metal products, except machinery and equipment
	382	Manufacture of machinery except electrical
	383	Manufacture of electrical machinery apparatus, appliances and supplies
	384	Manufacture of transport equipment
	385	Manufacture of professional and scientific and measuring and controlling equipment not elsewhere classified, and of photographic and optical goods
39	390	Other Manufacturing Industries

Major Division 4. Electricity, Gas and Water

Division	Major group	
41	410	Electricity, Gas and Steam
42	420	Water Works and Supply

Major Division 5. Construction

Division	Major group	

50	500	Construction
----	-----	--------------

Major Division 6. Wholesale and Retail Trade and Restaurants and Hotels

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
61	610	Wholesale Trade
62	620	Retail Trade
63		Restaurants and Hotels
	631	Restaurants, cafés, and other eating and drinking places
	632	Hotels, rooming houses, camps and other lodging places

Major Division 7. Transport, Storage and Communication

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
71		Transport and Storage
	711	Land transport
	712	Water transport
	713	Air transport
	719	Services allied to transport
72	720	Communication

Major Division 8. Financing, Insurance, Real Estate and Business Services

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
81	810	Financial Institutions
82	820	Insurance
83		Real Estate and Business Services
	831	Real estate
	832	Business services except machinery and equipment rental and leasing
	833	Machinery and equipment rental and leasing

Major Division 9. Community, Social and Personal Services

<i>Division</i>	<i>Major group</i>	
91	910	Public Administration and Defence
92	920	Sanitary and Similar Services
93		Social and Related Community Services
	931	Education services
	932	Research and scientific institutes
	933	Medical, dental, other health and veterinary services
	934	Welfare institutions
	935	Business, professional and labour associations
	939	Other social and related community services

94		Recreational and Cultural Services
	941	Motion picture and other entertainment services
	942	Libraries, museums, botanical and zoological gardens, and other cultural services not elsewhere classified
	949	Amusement and recreational services not elsewhere classified
95		Personal and Household Services
	951	Repair services not elsewhere classified
	952	Laundries, laundry services, and cleaning and dyeing plants
	953	Domestic services
	959	Miscellaneous personal services
96	960	International and Other Extra-Territorial Bodies

Major Division 0. Activities Not Adequately Defined

Division	Major group	
0	000	Activities not adequately defined

Cross

references

[Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)
[Conventions: C121 Employment Injury Benefits Convention, 1964](#)
[Conventions: C128 Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967](#)
[Conventions: C130 Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969](#)
[Conventions: C070 Social Security \(Seafarers\) Convention, 1946](#)
[Conventions: C071 Seafarers' Pensions Convention, 1946](#)
[Constitution: 35:article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

For further information, please contact the International Labour Standards Department (NORMES) by email:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)

webinfo@ilo.org

C102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Convention concernant la norme minimum de la sécurité sociale (Note: Date d'entrée en vigueur: 27:04:1955.)

Description:(Convention)

Convention:C102

Lieu:Genève

Date d'adoption:28:06:1952

Session de la Conference:35

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

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 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la norme minimum de la sécurité sociale, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952:

PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

a) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;

b) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre, et le terme **résident** désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;

c) le terme **épouse** désigne une épouse qui est à la charge de son mari;

d) le terme **veuve** désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;

e) le terme **enfant** désigne un enfant au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de 15 ans, selon ce qui sera prescrit;

f) le terme **stage** désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de

ces périodes, selon ce qui sera prescrit.

2. Aux fins des articles 10, 34 et 49, le terme **prestations** s'entend soit de soins fournis directement, soit de prestations indirectes consistant en un remboursement des frais supportés par l'intéressé.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra:

a) appliquer:

i) la Partie I;

ii) trois au moins des Parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, comprenant l'une au moins des Parties IV, V, VI, IX et X;

iii) les dispositions correspondantes des Parties XI, XII et XIII;

iv) la Partie XIV;

b) spécifier dans sa ratification quelles sont celles des Parties II à X pour lesquelles il accepte les obligations découlant de la convention.

Article 3

1. Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, si l'autorité compétente le désire et aussi longtemps qu'elle le juge nécessaire, se réserver le bénéfice, par une déclaration annexée à sa ratification, des dérogations temporaires figurant dans les articles suivants: 9 d); 12 (2); 15 d); 18 (2); 21 c); 27 d); 33 b); 34 (3); 41 d); 48 c); 55 d) et 61 d).

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 du présent article doit, dans le rapport annuel sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;

b) soit qu'il renonce à partir d'une date déterminée à se prévaloir de la dérogation en question.

Article 4

1. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des Parties II à X qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification, ou plusieurs d'entre elles.

2. Les engagements prévus au paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

Article 5

Lorsqu'en vue de l'application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention visées par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant au total au moins un pourcentage déterminé des salariés ou résidants, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite Partie, que le pourcentage en question est atteint.

Article 6

En vue d'appliquer les Parties II, III, IV, V, VIII (en ce qui concerne les soins médicaux), IX ou X de la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'assurances qui, en vertu de la législation nationale, ne sont pas obligatoires pour les personnes protégées, lorsque ces assurances:

- a) sont contrôlées par les autorités publiques ou administrées en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b) couvrent une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié;
- c) satisfont, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention qui leur sont relatives.

PARTIE II. SOINS MÉDICAUX

Article 7

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir l'attribution de prestations aux personnes protégées lorsque leur état nécessite des soins médicaux de caractère préventif ou curatif, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 8

L'éventualité couverte doit comprendre tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites.

Article 9

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, ainsi que les épouses et les enfants des

salariés de ces catégories;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants, ainsi que les épouses et les enfants des membres de ces catégories;

c) soit des catégories prescrites de résidants, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

Article 10

1. Les prestations doivent comprendre au moins:

a) en cas d'état morbide:

i) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;

ii) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;

iii) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;

iv) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;

b) en cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites:

i) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;

ii) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

2. Le bénéficiaire ou son soutien de famille peut être tenu de participer aux frais des soins médicaux reçus en cas d'état morbide; les règles relatives à cette participation doivent être établies de telle sorte qu'elles n'entraînent pas une charge trop lourde.

3. Les prestations fournies conformément au présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations doivent encourager les personnes protégées, par tous les moyens qui peuvent

être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

Article 11

Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui ont accompli ou dont le soutien de famille a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 12

1. Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte, avec cette exception qu'en cas d'état morbide, la durée des prestations peut être limitée à 26 semaines par cas; toutefois les prestations médicales ne peuvent être suspendues aussi longtemps qu'une indemnité de maladie est payée et des dispositions doivent être prises pour élever la limite susmentionnée lorsqu'il s'agit de maladies prévues par la législation nationale pour lesquelles il est reconnu que des soins prolongés sont nécessaires.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée des prestations peut être limitée à 13 semaines par cas.

PARTIE III. INDEMNITÉS DE MALADIE

Article 13

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution d'indemnités de maladie, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 14

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 15

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent

pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 16

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66 .

2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

Article 17

La prestation mentionnée à l'article 16 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 18

1. La prestation mentionnée à l'article 16 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, sous réserve que la durée de la prestation puisse être limitée à 26 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée de la prestation peut être limitée:

a) soit à une période telle que le nombre total de jours pour lesquels l'indemnité de maladie est accordée au cours d'une année ne soit pas inférieur à dix fois le nombre moyen des personnes protégées pendant la même année;

b) soit à 13 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

PARTIE IV. PRESTATIONS DE CHÔMAGE

Article 19

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de chômage, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 20

L'éventualité couverte doit comprendre la suspension du gain -- telle qu'elle est définie par la législation nationale -- due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable dans le cas d'une personne protégée qui est capable de travailler et disponible pour le travail.

Article 21

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 22

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.
2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

Article 23

La prestation mentionnée à l'article 22 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 24

1. La prestation mentionnée à l'article 22 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, avec cette exception que la durée de la prestation peut être limitée:
 - a) lorsque sont protégées des catégories de salariés, à 13 semaines au cours d'une période de 12 mois;
 - b) lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, à 26 semaines au cours d'une période de 12 mois.
2. Au cas où la durée de la prestation serait échelonnée, en vertu de la

législation nationale, selon la durée de la cotisation ou selon les prestations antérieurement reçues au cours d'une période prescrite, les dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 1 seront réputées satisfaites si la durée moyenne de la prestation comporte au moins 13 semaines au cours d'une période de 12 mois.

3. La prestation peut ne pas être versée pendant un délai de carence fixé aux sept premiers jours dans chaque cas de suspension du gain, en comptant les jours de chômage avant et après un emploi temporaire n'excédant pas une durée prescrite comme faisant partie du même cas de suspension du gain.

4. Lorsqu'il s'agit de travailleurs saisonniers, la durée de la prestation et le délai de carence peuvent être adaptés aux conditions d'emploi.

PARTIE V. PRESTATIONS DE VIEILLESSE

Article 25

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 26

1. L'éventualité couverte sera la survivance au-delà d'un âge prescrit.

2. L'âge prescrit ne devra pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur pourra être fixé par les autorités compétentes, eu égard à la capacité de travail des personnes âgées dans le pays dont il s'agit.

3. La législation nationale pourra suspendre les prestations si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

Article 27

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents;

c) soit tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 28

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;

b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 29

1. La prestation mentionnée à l'article 28 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 30 années de cotisation ou d'emploi, soit en 20 années de résidence;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, soit 10 années de cotisation ou d'emploi, soit 5 années de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 10 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 30 ans de cotisation ou d'emploi. Lorsque ledit stage est supérieur à 15 ans, une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée aux paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie, dans les conditions prescrites, à une personnes protégée qui, du seul fait de l'âge avancé qu'elle avait atteint lorsque les dispositions permettant d'appliquer la présente Partie de la convention ont été mises en vigueur, n'a pu remplir les conditions prescrites conformément au paragraphe 2 du présent article, à moins qu'une prestation conforme aux dispositions des paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article ne soit attribuée à une telle personne à un âge plus élevé que l'âge normal.

Article 30

Les prestations mentionnées aux articles 28 et 29 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE VI. PRESTATIONS EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 31

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 32

Les éventualités couvertes doivent comprendre les suivantes lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites:

- a) état morbide;
- b) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale;
- c) perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
- d) perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale,

qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

Article 33

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories;

b) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

Article 34

1. En ce qui concerne un état morbide, les prestations doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre:

a) les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile;

b) les soins dentaires;

c) les soins d'infirmières, soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale;

d) l'entretien dans un hôpital, une maison de convalescence, un sanatorium ou une autre institution médicale;

e) les fournitures dentaires, pharmaceutiques et autres fournitures médicales ou chirurgicales, y compris les appareils de prothèse et leur entretien, ainsi que les lunettes;

f) les soins fournis par un membre d'une autre profession légalement reconnue comme connexe à la profession médicale, sous la surveillance d'un médecin ou d'un dentiste.

3. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les soins médicaux doivent comprendre au moins:

a) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;

b) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;

c) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels, sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;

d) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

4. Les soins médicaux fournis conformément aux paragraphes précédents doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

Article 35

1. Les départements gouvernementaux ou institutions chargés de l'administration des soins médicaux doivent coopérer, lorsqu'il est opportun, avec les services généraux de rééducation professionnelle, en vue de réadapter à un travail approprié les personnes de capacité diminuée.

2. La législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures en vue de la rééducation professionnelle des personnes de capacité diminuée.

Article 36

1. En ce qui concerne l'incapacité de travail, ou la perte totale de capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou la diminution correspondante de l'intégrité physique, ou le décès du soutien de famille, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.

2. En cas de perte partielle de la capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas d'une diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation, quand elle est due, sera un paiement périodique fixé à une proportion convenable de celle qui est prévue en cas de perte totale de la capacité de gain ou d'une diminution correspondante de l'intégrité physique.

3. Les paiements périodiques pourront être convertis en un capital versé en une seule fois:

a) soit lorsque le degré d'incapacité est minime;

b) soit lorsque la garantie d'un emploi judiciaire sera fournie aux autorités compétentes.

Article 37

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui étaient employées comme salariés sur le territoire du Membre au moment de l'accident ou au moment auquel la maladie a été contractée et, s'il s'agit de paiements périodiques résultant du décès du soutien de famille, à la veuve et aux enfants de celui-ci.

Article 38

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité; toutefois, en ce qui concerne l'incapacité de travail, la prestation pourra ne pas être servie pour les trois premiers jours dans chaque cas de suspension du gain.

PARTIE VII. PRESTATIONS AUX FAMILLES

Article 39

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations aux familles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 40

L'éventualité couverte sera la charge d'enfants selon ce qui sera prescrit.

Article 41

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 42

Les prestations doivent comprendre:

a) soit un paiement périodique attribué à toute personne protégée ayant accompli le stage prescrit;

- b) soit la fourniture aux enfants, ou pour les enfants, de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'assistance ménagère;
- c) soit une combinaison des prestations visées sous a) et b).

Article 43

Les prestations mentionnées à l'article 42 doivent être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli au cours d'une période prescrite un stage qui peut consister soit en trois mois de cotisation ou d'emploi, soit en une année de résidence selon ce qui sera prescrit.

Article 44

La valeur totale des prestations attribuées conformément à l'article 42 aux personnes protégées devra être telle qu'elle représente:

- a) soit 3 pour cent du salaire d'un manoeuvre ordinaire adulte masculin déterminé conformément aux règles posées à l'article 66, multiplié par le nombre total des enfants de toutes les personnes protégées;
- b) soit 1,5 pour cent du salaire susdit multiplié par le nombre total des enfants de tous les résidents.

Article 45

Lorsque les prestations consistent en un paiement périodique, elles doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE VIII. PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Article 46

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de maternité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 47

L'éventualité couverte sera la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 48

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité,

également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

b) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories.

Article 49

1. En ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et leurs suites, les prestations médicales de maternité doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre au moins:

a) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;

b) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

3. Les soins médicaux mentionnés au paragraphe 2 du présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales en cas de maternité doivent encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

Article 50

En ce qui concerne la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66. Le montant du paiement périodique peut varier au cours de l'éventualité, à condition que le montant moyen soit conforme aux dispositions susdites.

Article 51

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins à une femme appartenant aux catégories

protégées qui a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus; les prestations mentionnées à l'article 49 doivent également être garanties aux épouses des hommes des catégories protégées, lorsque ceux-ci ont accompli le stage prévu.

Article 52

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte; toutefois, les paiements périodiques peuvent être limités à douze semaines, à moins qu'une période plus longue d'abstention du travail ne soit imposée ou autorisée par la législation nationale, auquel cas les paiements ne pourront pas être limités à une période de moindre durée.

PARTIE IX. PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Article 53

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations d'invalidité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 54

L'éventualité couverte sera l'inaptitude à exercer une activité professionnelle, d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette inaptitude sera permanente ou lorsqu'elle subsiste après la cessation de l'indemnité de maladie.

Article 55

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 56

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;

b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 57

1. La prestation mentionnée à l'article 56 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

Article 58

Les prestations mentionnées aux articles 56 et 57 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par une prestation de vieillesse.

PARTIE X. PRESTATIONS DE SURVIVANTS

Article 59

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 60

1. L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

2. La législation nationale pourra suspendre la prestation si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

Article 61

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit, lorsqu'ils ont la qualité de résidant, toutes les veuves et tous les enfants qui ont perdu leur soutien de famille et dont les ressources pendant l'éventualité couverte n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 62

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

- a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 63

1. La prestation mentionnée à l'article 62 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'aient été versées, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'ait été versée, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui

correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Pour qu'une veuve sans enfant présumée incapable de subvenir à ses propres besoins, ait droit à une prestation de survivant, une durée minimum du mariage peut être prescrite.

Article 64

Les prestations mentionnées aux articles 62 et 63 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE XI. CALCUL DES PAIEMENTS PÉRIODIQUES

Article 65

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire-type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille sera calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur pourra être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum pourra être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul de la prestation, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient remplies lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est inférieur ou égal au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.

6. Pour l'application du présent article un ouvrier masculin qualifié sera:

a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;

b) soit un ouvrier qualifié type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;

c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui sera prescrit;

d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type pour l'application de l'alinéa b) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 8 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

10. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

Article 66

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le

bénéficiaire-type.

2. Le salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.
3. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.
4. Pour l'application du présent article, le manoeuvre ordinaire masculin sera:
 - a) soit un manoeuvre-type dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
 - b) soit un manoeuvre-type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.
5. Le manoeuvre-type pour l'application de l'alinéa b) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.
6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manoeuvre ordinaire adulte masculin pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.
7. Le salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 6 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.
8. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

Article 67

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

a) le montant de la prestation doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;

b) le montant de la prestation ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;

c) le total de la prestation et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa b) ci-dessus, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant de la prestation calculée conformément aux dispositions de l'article 66;

d) les dispositions de l'alinéa c) seront considérées comme satisfaites si le montant total des prestations payées en vertu de la Partie en question dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 66 et les dispositions de:

i) l'alinéa b) de l'article 15 pour la Partie III;

ii) l'alinéa b) de l'article 27 pour la Partie V;

iii) l'alinéa b) de l'article 55 pour la Partie IX;

iv) l'alinéa b) de l'article 61 pour la Partie X.

TABLEAU (ANNEXE A LA PARTIE XI) PAIEMENTS PERIODIQUES AUX BENEFICIAIRES-TYPES

Partie	Eventualité	Bénéficiaire-type	Pourcentage
III	Maladie	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
IV	Chômage	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
V	Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	40
VI	Accidents du travail et maladies		

	professionnelles:		
	Incapacité de travail	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
	Invalidité	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
	Survivants	Veuve ayant deux enfants	40
VIII	Maternité	Femme	45
IX	Invalidité	Homme ayant une épouse et deux enfants	40
X	Survivants	Veuve ayant 2 enfants	40

PARTIE XII. EGALITÉ DE TRAITEMENT DES RÉSIDENTS NON NATIONAUX

Article 68

1. Les résidents qui ne sont pas des nationaux doivent avoir les mêmes droits que les résidents qui sont des nationaux. Toutefois, en ce qui concerne les prestations ou les fractions de prestations financées exclusivement ou d'une façon prépondérante par les fonds publics, et en ce qui concerne les régimes transitoires, des dispositions particulières à l'égard des non-nationaux et à l'égard des nationaux nés hors du territoire du Membre peuvent être prescrites.

2. Dans les systèmes de sécurité sociale contributive dont la protection s'applique aux salariés, les personnes protégées qui sont des nationaux d'un autre Membre qui a accepté les obligations découlant de la Partie correspondante de la convention doivent avoir, à l'égard de ladite Partie, les mêmes droits que les nationaux du Membre intéressé. Toutefois, l'application du présent paragraphe peut être subordonnée à l'existence d'un accord bilatéral ou multilatéral prévoyant une réciprocité.

PARTIE XIII. DISPOSITIONS COMMUNES

Article 69

Une prestation à laquelle une personne protégée aurait eu droit en application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention, peut être suspendue, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale; toutefois, si la

prestation dépasse le coût de cet entretien, la différence doit être attribuée aux personnes qui sont à la charge du bénéficiaire;

c) aussi longtemps que l'intéressé reçoit en espèces une autre prestation de sécurité sociale à l'exception d'une prestation familiale, et pendant toute période durant laquelle il est indemnisé pour la même éventualité par une tierce partie, sous réserve que la partie de la prestation qui est suspendue ne dépasse pas l'autre prestation ou l'indemnité provenant d'une tierce partie;

d) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir une prestation;

e) lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;

f) lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute intentionnelle de l'intéressé;

g) dans les cas appropriés, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services médicaux ou les services de réadaptation qui sont à sa disposition ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;

h) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services de placement à sa disposition;

i) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé a perdu son emploi en raison directe d'un arrêt du travail dû à un conflit professionnel, ou qu'il a quitté volontairement son emploi sans motifs légitimes;

j) en ce qui concerne la prestation de survivants, aussi longtemps que la veuve vit en concubinage.

Article 70

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus de la prestation ou de contestation sur sa qualité ou sa quantité.

2. Lorsque dans l'application de la présente convention, l'administration des soins médicaux est confiée à un département gouvernemental responsable devant un parlement, le droit d'appel prévu au paragraphe 1 du présent article peut être remplacé par le droit de faire examiner par l'autorité compétente toute réclamation visant le refus des soins médicaux ou la qualité des soins médicaux reçus.

3. Lorsque les requêtes sont portées devant des tribunaux spécialement établis pour traiter les questions de sécurité sociale et au sein desquels les personnes protégées sont représentées, le droit d'appel peut n'être pas accordé.

Article 71

1. Le coût des prestations attribuées en application de la présente convention et les frais d'administration de ces prestations doivent être financés collectivement par voie de cotisations ou d'impôts, ou par les deux voies conjointement, selon des modalités qui évitent que les personnes de faibles ressources n'aient à supporter une trop lourde charge et qui tiennent compte de la situation économique du Membre et de celle des catégories de personnes protégées.

2. Le total des cotisations d'assurance à la charge des salariés protégés ne doit pas dépasser 50 pour cent du total des ressources affectées à la protection des salariés, de leurs épouses et enfants. Pour déterminer si cette condition est remplie, toutes les prestations accordées par le Membre en application de la convention pourront être considérées dans leur ensemble, à l'exception des prestations aux familles et à l'exception des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, si ces dernières relèvent d'une branche spéciale.

3. Le Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'atteindre ce but; il doit, s'il y a lieu, s'assurer que les études et calculs actuariels nécessaires concernant l'équilibre financier sont établis périodiquement et en tout cas préalablement à toute modification des prestations, du taux des cotisations d'assurance ou des impôts affectés à la couverture des éventualités en question.

Article 72

1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

PARTIE XIV. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 73

La présente convention ne s'appliquera pas:

- a) aux éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé;
- b) aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

Article 74

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 75

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs matières traitées par la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié celle-ci, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

Article 76

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à fournir dans le rapport annuel qu'il doit présenter sur l'application de la convention, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

a) des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la convention;

b) les preuves qu'il a satisfait aux exigences statistiques formulées par:

i) les articles 9 a), b), c) ou d); 15 a), b) ou d); 21 a) ou c); 27 a), b) ou d); 33 a) ou b); 41 a), b) ou d); 48 a), b) ou c); 55 a), b) ou d); 61 a), b) ou d) quant au nombre des personnes protégées;

ii) les articles 44, 65, 66 ou 67 quant aux montants des prestations;

iii) l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 18 quant à la durée des indemnités de maladie;

iv) le paragraphe 2 de l'article 24 quant à la durée des prestations de chômage;

v) le paragraphe 2 de l'article 71 quant à la proportion des ressources qui proviennent des cotisations d'assurance des salariés protégés;

ces preuves devront être fournies en se conformant autant que possible, quant à leur présentation, aux suggestions faites par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail en vue d'une plus grande uniformité à cet égard.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention adressera au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports sur l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de chacune des Parties II à X de la convention qui n'ont pas déjà été spécifiées dans la ratification du Membre dont il s'agit ou dans une notification ultérieure faite en application de l'article 4.

Article 77

1. La présente convention ne s'applique ni aux marins ni aux marins pêcheurs; des dispositions pour la protection des marins et des marins pêcheurs ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail dans la convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946, et dans la convention sur les pensions des gens de mer, 1946.
2. Un Membre peut exclure les marins et les marins pêcheurs du nombre, soit des salariés, soit des personnes de la population active, soit des résidants, pris en compte pour le calcul du pourcentage des salariés ou des résidants qui sont protégés en application de l'une quelconque des Parties II à X couvertes par la ratification.

PARTIE XV. DISPOSITIONS FINALES

Article 78

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

Article 79

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 80

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées sans modification;
 - b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 81

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention ou des Parties auxquelles elles se réfèrent seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention ou de certaines Parties s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 82

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut, à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, dénoncer la convention, ou l'une de ses Parties II à X, ou plusieurs d'entre elles, 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 convention ou l'une de ses Parties II à X, ou plusieurs d'entre elles, à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 83

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, déclarations 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 84

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, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 85

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 86

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 82 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 87

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

ANNEXE

ANNEXE
CLASSIFICATION INTERNATIONALE TYPE, PAR INDUSTRIE, DE TOUTES
LES BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUE (Révisée en 1969)
NOMENCLATURE DES BRANCHES, CATEGORIES ET CLASSES

Branche 1.- Agriculture, chasse, sylviculture et pêche

Catégories	Classes	
11		Agriculture et chasse.
	111	Production agricole et élevage.
	112	Activités annexes de l'agriculture.
	113	Chasse, piégeage et repeuplement en gibier.
12		Sylviculture et exploitation forestière.
	121	Sylviculture.
	122	Exploitation forestière.
13	130	Pêche.

Branche 2.- Industries extractives

Catégories	Classes	
-------------------	----------------	--

21	210	Extraction du charbon.
22	220	Production de pétrole brut et de gaz naturel.
23	230	Extraction des minerais métalliques.
29	290	Extraction d'autres minéraux.

Branche 3.- Industries manufacturières

<i>Catégories</i>	<i>Classes</i>	
31		Fabrication de produits alimentaires, boissons et tabacs.
	311-312	Industries alimentaires.
	313	Fabrication des boissons.
	314	Industrie du tabac.
32		Industries des textiles, de l'habillement et du cuir.
	321	Industrie textile.
	322	Fabrication d'articles d'habillement, à l'exclusion des chaussures.
	323	Industrie du cuir, des articles en cuir et en succédanés du cuir, et de la fourrure, à l'exclusion des chaussures et des articles d'habillement.
	324	Fabrication des chaussures, à l'exclusion des chaussures en caoutchouc vulcanisé ou moulé et des chaussures en matière plastique.
33		Industrie du bois et fabrication d'ouvrages en bois, y compris les meubles.
	331	Industries du bois et fabrication d'ouvrages en bois et en liège, à l'exclusion des meubles.
	332	Fabrication de meubles et d'accessoires, à l'exclusion des meubles et accessoires faits principalement en métal.

34		Fabrication de papier et d'articles en papier; imprimerie et édition.
	341	Fabrication de papier et d'articles en papier.
	342	Imprimerie, édition et industries annexes.
35		Industrie chimique et fabrication de produits chimiques, de dérivés du pétrole et du charbon, et d'ouvrages en caoutchouc et en matière plastique.
	351	Industrie chimique.
	352	Fabrication d'autres produits chimiques.
	353	Raffineries de pétrole.
	354	Fabrication de divers dérivés du pétrole et du charbon.
	355	Industrie du caoutchouc.
	356	Fabrication d'ouvrages en matière plastique non classés ailleurs.
36		Fabrication de produits minéraux non métalliques, à l'exclusion des dérivés du pétrole et du charbon.
	361	Fabrication des grès, porcelaines et faïences.
	362	Industrie du verre.
	369	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques.
37		Industrie métallurgique de base.
	371	Sidérurgie et première transformation de la fonte, du fer et de l'acier.
	372	Production et première transformation des métaux non ferreux.
38		Fabrication d'ouvrages en métaux, de machines et de matériel.
	381	Fabrication d'ouvrages en métaux, à l'exclusion des machines et du matériel.

	382	Construction de machines, à l'exclusion des machines électriques.
	383	Fabrication de machines, d'appareils et fournitures électriques.
	384	Construction de matériel de transport.
	385	Fabrication de matériel médico-chirurgical, d'instruments de précision, d'appareils de mesure et de contrôle, non classés ailleurs, de matériel photographique et d'instruments d'optique.
39	390	Autres industries manufacturières.

Branche 4.- Electricité, gaz et eau.

Catégories	Classes	
41	410	Electricité, gaz et vapeur.
42	420	Installations de distribution d'eau et distribution publique de l'eau.

Branche 5.- Bâtiment et travaux publics

Catégories	Classes	
50	500	Bâtiment et travaux publics.

Branche 6.- Commerce de gros et de détail; restaurants et hôtels

Catégories	Classes	
61	610	Commerce de gros.

62	620	Commerce de détail.
63		Restaurants et hôtels.
	631	Restaurants et débits de boissons.
	632	Hôtels, hôtels meublés et établissements analogues; terrains de camping.

Branche 7.- Transports, entrepôts et communications

Catégories	Classes	
71		Transports et entrepôts.
	711	Transports par la voie terrestre.
	712	Transports par eau.
	713	Transports aériens.
	719	Services auxiliaires des transports.
72	720	Communications.

Branche 8.- Banque, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises

Catégories	Classes	
81	810	Etablissements financiers.
82	820	Assurances.
83		Affaires immobilières et services fournis aux entreprises.

	831	Affaires immobilières.
	832	Services fournis aux entreprises, à l'exclusion de la location de machines et de matériel.
	833	Location de machines et de matériel.

Branche 9.- Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels

<i>Catégories</i>	<i>Classes</i>	
91	910	Administration publique et défense nationale.
92	920	Services sanitaires et services analogues.
93		Services sociaux et services connexes fournis à la collectivité.
	931	Enseignement.
	932	Institutions scientifiques et centres de recherche.
	933	Services médicaux et dentaires et autres services sanitaires, et services vétérinaires.
	934	Oeuvres sociales.
	935	Associations commerciales, professionnelles et syndicales.
	939	Autres services sociaux et services connexes fournis à la collectivité.
94		Services récréatifs et services culturels annexes.
	941	Films cinématographiques et autres services récréatifs.
	942	Bibliothèques, musées, jardins botaniques et zoologiques et autres services culturels non classés ailleurs.
	949	Amusements et services récréatifs non classés ailleurs.

95		Services fournis aux particuliers et aux ménages.
	951	Services de réparation non classés ailleurs.
	952	Blanchisserie, teinturerie.
	953	Services domestiques.
	959	Services personnels divers.
96	960	Organisations internationales et autres organismes extra territoriaux.

Branche 0.- Activités mal désignées

Catégories	Classes	
0	000	Activités mal désignées.

Cross references

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[Constitution: Article 35:article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[Conventions: C130 Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#)

[Conventions: C070 Convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946](#)

[Conventions: C071 Convention sur les pensions des gens de mer, 1946](#)

[Conventions: C128 Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967](#)

[Conventions: C121 Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Convention concernant la norme minimum de la sécurité sociale (Note: Date d'entrée en vigueur: 27:04:1955.)

Description:(Convention)

Convention:C102

Lieu:Genève

Date d'adoption:28:06:1952

Session de la Conference:35

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

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 4 juin 1952, en sa trente-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la norme minimum de la sécurité sociale, question qui est comprise dans le cinquième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent cinquante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952:

PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

a) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale;

b) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle sur le territoire du Membre, et le terme **résidant** désigne une personne qui réside habituellement sur le territoire du Membre;

c) le terme **épouse** désigne une épouse qui est à la charge de son mari;

d) le terme **veuve** désigne une femme qui était à la charge de son époux au moment du décès de celui-ci;

e) le terme **enfant** désigne un enfant au-dessous de l'âge auquel la scolarité obligatoire prend fin ou un enfant de moins de 15 ans, selon ce qui sera prescrit;

f) le terme **stage** désigne soit une période de cotisation, soit une période d'emploi, soit une période de résidence, soit une combinaison quelconque de

ces périodes, selon ce qui sera prescrit.

2. Aux fins des articles 10, 34 et 49, le terme **prestations** s'entend soit de soins fournis directement, soit de prestations indirectes consistant en un remboursement des frais supportés par l'intéressé.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur devra:

a) appliquer:

i) la Partie I;

ii) trois au moins des Parties II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, comprenant l'une au moins des Parties IV, V, VI, IX et X;

iii) les dispositions correspondantes des Parties XI, XII et XIII;

iv) la Partie XIV;

b) spécifier dans sa ratification quelles sont celles des Parties II à X pour lesquelles il accepte les obligations découlant de la convention.

Article 3

1. Un Membre dont l'économie et les ressources médicales n'ont pas atteint un développement suffisant peut, si l'autorité compétente le désire et aussi longtemps qu'elle le juge nécessaire, se réserver le bénéfice, par une déclaration annexée à sa ratification, des dérogations temporaires figurant dans les articles suivants: 9 d); 12 (2); 15 d); 18 (2); 21 c); 27 d); 33 b); 34 (3); 41 d); 48 c); 55 d) et 61 d).

2. Tout Membre qui a fait une déclaration conformément au paragraphe 1 du présent article doit, dans le rapport annuel sur l'application de la présente convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, faire connaître à propos de chacune des dérogations dont il s'est réservé le bénéfice:

a) soit que les raisons qu'il a eues pour ce faire existent toujours;

b) soit qu'il renonce à partir d'une date déterminée à se prévaloir de la dérogation en question.

Article 4

1. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations découlant de la convention en ce qui concerne l'une des Parties II à X qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification, ou plusieurs d'entre elles.

2. Les engagements prévus au paragraphe 1 du présent article seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur notification.

Article 5

Lorsqu'en vue de l'application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention visées par sa ratification, un Membre est tenu de protéger des catégories prescrites de personnes formant au total au moins un pourcentage déterminé des salariés ou résidants, ce Membre doit s'assurer, avant de s'engager à appliquer ladite Partie, que le pourcentage en question est atteint.

Article 6

En vue d'appliquer les Parties II, III, IV, V, VIII (en ce qui concerne les soins médicaux), IX ou X de la présente convention, un Membre peut prendre en compte la protection résultant d'assurances qui, en vertu de la législation nationale, ne sont pas obligatoires pour les personnes protégées, lorsque ces assurances:

- a) sont contrôlées par les autorités publiques ou administrées en commun, conformément à des normes prescrites, par les employeurs et les travailleurs;
- b) couvrent une partie substantielle des personnes dont le gain ne dépasse pas celui de l'ouvrier masculin qualifié;
- c) satisfont, conjointement avec les autres formes de protection, s'il y a lieu, aux dispositions de la convention qui leur sont relatives.

PARTIE II. SOINS MÉDICAUX

Article 7

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir l'attribution de prestations aux personnes protégées lorsque leur état nécessite des soins médicaux de caractère préventif ou curatif, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 8

L'éventualité couverte doit comprendre tout état morbide quelle qu'en soit la cause, la grossesse, l'accouchement et leurs suites.

Article 9

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés, ainsi que les épouses et les enfants des

salariés de ces catégories;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants, ainsi que les épouses et les enfants des membres de ces catégories;

c) soit des catégories prescrites de résidants, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, ainsi que les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

Article 10

1. Les prestations doivent comprendre au moins:

a) en cas d'état morbide:

i) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;

ii) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;

iii) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;

iv) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire;

b) en cas de grossesse, d'accouchement et de leurs suites:

i) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;

ii) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

2. Le bénéficiaire ou son soutien de famille peut être tenu de participer aux frais des soins médicaux reçus en cas d'état morbide; les règles relatives à cette participation doivent être établies de telle sorte qu'elles n'entraînent pas une charge trop lourde.

3. Les prestations fournies conformément au présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations doivent encourager les personnes protégées, par tous les moyens qui peuvent

être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

Article 11

Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui ont accompli ou dont le soutien de famille a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 12

1. Les prestations mentionnées à l'article 10 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte, avec cette exception qu'en cas d'état morbide, la durée des prestations peut être limitée à 26 semaines par cas; toutefois les prestations médicales ne peuvent être suspendues aussi longtemps qu'une indemnité de maladie est payée et des dispositions doivent être prises pour élever la limite susmentionnée lorsqu'il s'agit de maladies prévues par la législation nationale pour lesquelles il est reconnu que des soins prolongés sont nécessaires.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée des prestations peut être limitée à 13 semaines par cas.

PARTIE III. INDEMNITÉS DE MALADIE

Article 13

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution d'indemnités de maladie, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 14

L'éventualité couverte doit comprendre l'incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 15

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent

pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 16

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66 .

2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

Article 17

La prestation mentionnée à l'article 16 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 18

1. La prestation mentionnée à l'article 16 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, sous réserve que la durée de la prestation puisse être limitée à 26 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

2. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, la durée de la prestation peut être limitée:

a) soit à une période telle que le nombre total de jours pour lesquels l'indemnité de maladie est accordée au cours d'une année ne soit pas inférieur à dix fois le nombre moyen des personnes protégées pendant la même année;

b) soit à 13 semaines par cas de maladie, avec la possibilité de ne pas servir la prestation pour les trois premiers jours de suspension du gain.

PARTIE IV. PRESTATIONS DE CHÔMAGE

Article 19

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de chômage, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 20

L'éventualité couverte doit comprendre la suspension du gain -- telle qu'elle est définie par la législation nationale -- due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable dans le cas d'une personne protégée qui est capable de travailler et disponible pour le travail.

Article 21

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;
- b) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;
- c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 22

1. Lorsque sont protégées des catégories de salariés, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.
2. Lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions de l'article 67.

Article 23

La prestation mentionnée à l'article 22 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins aux personnes protégées qui ont accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus.

Article 24

1. La prestation mentionnée à l'article 22 doit être accordée pendant toute la durée de l'éventualité, avec cette exception que la durée de la prestation peut être limitée:
 - a) lorsque sont protégées des catégories de salariés, à 13 semaines au cours d'une période de 12 mois;
 - b) lorsque sont protégés tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites, à 26 semaines au cours d'une période de 12 mois.
2. Au cas où la durée de la prestation serait échelonnée, en vertu de la

législation nationale, selon la durée de la cotisation ou selon les prestations antérieurement reçues au cours d'une période prescrite, les dispositions de l'alinéa a) du paragraphe 1 seront réputées satisfaites si la durée moyenne de la prestation comporte au moins 13 semaines au cours d'une période de 12 mois.

3. La prestation peut ne pas être versée pendant un délai de carence fixé aux sept premiers jours dans chaque cas de suspension du gain, en comptant les jours de chômage avant et après un emploi temporaire n'excédant pas une durée prescrite comme faisant partie du même cas de suspension du gain.

4. Lorsqu'il s'agit de travailleurs saisonniers, la durée de la prestation et le délai de carence peuvent être adaptés aux conditions d'emploi.

PARTIE V. PRESTATIONS DE VIEILLESSE

Article 25

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 26

1. L'éventualité couverte sera la survivance au-delà d'un âge prescrit.

2. L'âge prescrit ne devra pas dépasser soixante-cinq ans. Toutefois, un âge supérieur pourra être fixé par les autorités compétentes, eu égard à la capacité de travail des personnes âgées dans le pays dont il s'agit.

3. La législation nationale pourra suspendre les prestations si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

Article 27

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents;

c) soit tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 28

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;

b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 29

1. La prestation mentionnée à l'article 28 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 30 années de cotisation ou d'emploi, soit en 20 années de résidence;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 15 années de cotisation ou d'emploi;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage prescrit de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à ladite Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, soit 10 années de cotisation ou d'emploi, soit 5 années de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 10 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 30 ans de cotisation ou d'emploi. Lorsque ledit stage est supérieur à 15 ans, une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée aux paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie, dans les conditions prescrites, à une personnes protégée qui, du seul fait de l'âge avancé qu'elle avait atteint lorsque les dispositions permettant d'appliquer la présente Partie de la convention ont été mises en vigueur, n'a pu remplir les conditions prescrites conformément au paragraphe 2 du présent article, à moins qu'une prestation conforme aux dispositions des paragraphes 1, 3 ou 4 du présent article ne soit attribuée à une telle personne à un âge plus élevé que l'âge normal.

Article 30

Les prestations mentionnées aux articles 28 et 29 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE VI. PRESTATIONS EN CAS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 31

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 32

Les éventualités couvertes doivent comprendre les suivantes lorsqu'elles sont dues à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles prescrites:

- a) état morbide;
- b) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain telle qu'elle est définie par la législation nationale;
- c) perte totale de la capacité de gain ou perte partielle de la capacité de gain au-dessus d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette perte totale ou partielle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique;
- d) perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale,

qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

Article 33

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories;

b) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins et, pour les prestations auxquelles ouvre droit le décès du soutien de famille, également les épouses et les enfants des salariés de ces catégories.

Article 34

1. En ce qui concerne un état morbide, les prestations doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre:

a) les soins de praticiens de médecine générale et de spécialistes à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, y compris les visites à domicile;

b) les soins dentaires;

c) les soins d'infirmières, soit à domicile, soit dans un hôpital ou dans une autre institution médicale;

d) l'entretien dans un hôpital, une maison de convalescence, un sanatorium ou une autre institution médicale;

e) les fournitures dentaires, pharmaceutiques et autres fournitures médicales ou chirurgicales, y compris les appareils de prothèse et leur entretien, ainsi que les lunettes;

f) les soins fournis par un membre d'une autre profession légalement reconnue comme connexe à la profession médicale, sous la surveillance d'un médecin ou d'un dentiste.

3. Lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les soins médicaux doivent comprendre au moins:

a) les soins de praticiens de médecine générale, y compris les visites à domicile;

b) les soins de spécialistes donnés dans des hôpitaux à des personnes hospitalisées ou non hospitalisées, et les soins de spécialistes qui peuvent être donnés hors des hôpitaux;

c) la fourniture des produits pharmaceutiques essentiels, sur ordonnance d'un médecin ou d'un autre praticien qualifié;

d) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

4. Les soins médicaux fournis conformément aux paragraphes précédents doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la personne protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

Article 35

1. Les départements gouvernementaux ou institutions chargés de l'administration des soins médicaux doivent coopérer, lorsqu'il est opportun, avec les services généraux de rééducation professionnelle, en vue de réadapter à un travail approprié les personnes de capacité diminuée.

2. La législation nationale peut autoriser lesdits départements ou institutions à prendre des mesures en vue de la rééducation professionnelle des personnes de capacité diminuée.

Article 36

1. En ce qui concerne l'incapacité de travail, ou la perte totale de capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou la diminution correspondante de l'intégrité physique, ou le décès du soutien de famille, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66.

2. En cas de perte partielle de la capacité de gain lorsqu'il est probable que cette perte sera permanente, ou en cas d'une diminution correspondante de l'intégrité physique, la prestation, quand elle est due, sera un paiement périodique fixé à une proportion convenable de celle qui est prévue en cas de perte totale de la capacité de gain ou d'une diminution correspondante de l'intégrité physique.

3. Les paiements périodiques pourront être convertis en un capital versé en une seule fois:

a) soit lorsque le degré d'incapacité est minime;

b) soit lorsque la garantie d'un emploi judiciaire sera fournie aux autorités compétentes.

Article 37

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins aux personnes protégées qui étaient employées comme salariés sur le territoire du Membre au moment de l'accident ou au moment auquel la maladie a été contractée et, s'il s'agit de paiements périodiques résultant du décès du soutien de famille, à la veuve et aux enfants de celui-ci.

Article 38

Les prestations mentionnées aux articles 34 et 36 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité; toutefois, en ce qui concerne l'incapacité de travail, la prestation pourra ne pas être servie pour les trois premiers jours dans chaque cas de suspension du gain.

PARTIE VII. PRESTATIONS AUX FAMILLES

Article 39

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations aux familles, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 40

L'éventualité couverte sera la charge d'enfants selon ce qui sera prescrit.

Article 41

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 42

Les prestations doivent comprendre:

a) soit un paiement périodique attribué à toute personne protégée ayant accompli le stage prescrit;

- b) soit la fourniture aux enfants, ou pour les enfants, de nourriture, de vêtements, de logement, de séjour de vacances ou d'assistance ménagère;
- c) soit une combinaison des prestations visées sous a) et b).

Article 43

Les prestations mentionnées à l'article 42 doivent être garanties au moins à une personne protégée ayant accompli au cours d'une période prescrite un stage qui peut consister soit en trois mois de cotisation ou d'emploi, soit en une année de résidence selon ce qui sera prescrit.

Article 44

La valeur totale des prestations attribuées conformément à l'article 42 aux personnes protégées devra être telle qu'elle représente:

- a) soit 3 pour cent du salaire d'un manoeuvre ordinaire adulte masculin déterminé conformément aux règles posées à l'article 66, multiplié par le nombre total des enfants de toutes les personnes protégées;
- b) soit 1,5 pour cent du salaire susdit multiplié par le nombre total des enfants de tous les résidents.

Article 45

Lorsque les prestations consistent en un paiement périodique, elles doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE VIII. PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Article 46

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de maternité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 47

L'éventualité couverte sera la grossesse, l'accouchement et leurs suites, et la suspension du gain qui en résulte, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

Article 48

Les personnes protégées doivent comprendre:

- a) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité,

également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

b) soit toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidents et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories;

c) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, toutes les femmes appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins, et, en ce qui concerne les prestations médicales en cas de maternité, également les épouses des hommes appartenant à ces mêmes catégories.

Article 49

1. En ce qui concerne la grossesse, l'accouchement et leurs suites, les prestations médicales de maternité doivent comprendre les soins médicaux mentionnés aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. Les soins médicaux doivent comprendre au moins:

a) les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals, donnés soit par un médecin, soit par une sage-femme diplômée;

b) l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

3. Les soins médicaux mentionnés au paragraphe 2 du présent article doivent tendre à préserver, à rétablir ou à améliorer la santé de la femme protégée, ainsi que son aptitude à travailler et à faire face à ses besoins personnels.

4. Les départements gouvernementaux ou institutions attribuant les prestations médicales en cas de maternité doivent encourager les femmes protégées, par tous les moyens qui peuvent être considérés comme appropriés, à recourir aux services généraux de santé mis à leur disposition par les autorités publiques ou par d'autres organismes reconnus par les autorités publiques.

Article 50

En ce qui concerne la suspension du gain résultant de la grossesse, de l'accouchement et de leurs suites, la prestation sera un paiement périodique calculé conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66. Le montant du paiement périodique peut varier au cours de l'éventualité, à condition que le montant moyen soit conforme aux dispositions susdites.

Article 51

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent, dans l'éventualité couverte, être garanties au moins à une femme appartenant aux catégories

protégées qui a accompli un stage pouvant être considéré comme nécessaire pour éviter les abus; les prestations mentionnées à l'article 49 doivent également être garanties aux épouses des hommes des catégories protégées, lorsque ceux-ci ont accompli le stage prévu.

Article 52

Les prestations mentionnées aux articles 49 et 50 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité couverte; toutefois, les paiements périodiques peuvent être limités à douze semaines, à moins qu'une période plus longue d'abstention du travail ne soit imposée ou autorisée par la législation nationale, auquel cas les paiements ne pourront pas être limités à une période de moindre durée.

PARTIE IX. PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Article 53

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations d'invalidité, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 54

L'éventualité couverte sera l'inaptitude à exercer une activité professionnelle, d'un degré prescrit, lorsqu'il est probable que cette inaptitude sera permanente ou lorsqu'elle subsiste après la cessation de l'indemnité de maladie.

Article 55

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit des catégories prescrites de la population active, formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit tous les résidants dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, des catégories prescrites de salariés, formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 56

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;

b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 57

1. La prestation mentionnée à l'article 56 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle ont été versées, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

a) à une personne protégée ayant accompli, avant l'éventualité, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;

b) lorsqu'en principe toutes les personnes actives sont protégées, à une personne protégée qui a accompli un stage de trois années de cotisation et au nom de laquelle a été versée, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée qui a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

Article 58

Les prestations mentionnées aux articles 56 et 57 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité ou jusqu'à leur remplacement par une prestation de vieillesse.

PARTIE X. PRESTATIONS DE SURVIVANTS

Article 59

Tout Membre pour lequel la présente Partie de la convention est en vigueur doit garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de survivants, conformément aux articles ci-après de ladite Partie.

Article 60

1. L'éventualité couverte doit comprendre la perte de moyens d'existence subie par la veuve ou les enfants du fait du décès du soutien de famille; dans le cas de la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à la présomption, conformément à la législation nationale, qu'elle est incapable de subvenir à ses propres besoins.

2. La législation nationale pourra suspendre la prestation si la personne qui y aurait eu droit exerce certaines activités rémunérées prescrites, ou pourra réduire les prestations contributives lorsque le gain du bénéficiaire excède un montant prescrit, et les prestations non contributives lorsque le gain du bénéficiaire, ou ses autres ressources, ou les deux ensemble, excèdent un montant prescrit.

Article 61

Les personnes protégées doivent comprendre:

a) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés, ces catégories formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés;

b) soit les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de la population active, ces catégories formant au total 20 pour cent au moins de l'ensemble des résidants;

c) soit, lorsqu'ils ont la qualité de résidant, toutes les veuves et tous les enfants qui ont perdu leur soutien de famille et dont les ressources pendant l'éventualité couverte n'excèdent pas des limites prescrites conformément aux dispositions de l'article 67;

d) soit, lorsqu'une déclaration a été faite en application de l'article 3, les épouses et les enfants de soutiens de famille appartenant à des catégories prescrites de salariés formant au total 50 pour cent au moins de l'ensemble des salariés travaillant dans des entreprises industrielles qui emploient 20 personnes au moins.

Article 62

La prestation sera un paiement périodique calculé comme suit:

- a) conformément aux dispositions soit de l'article 65, soit de l'article 66, lorsque sont protégées des catégories de salariés ou des catégories de la population active;
- b) conformément aux dispositions de l'article 67, lorsque sont protégés tous les résidents dont les ressources pendant l'éventualité n'excèdent pas des limites prescrites.

Article 63

1. La prestation mentionnée à l'article 62 doit, dans l'éventualité couverte, être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage qui peut consister soit en 15 années de cotisation ou d'emploi, soit en 10 années de résidence;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'aient été versées, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, des cotisations dont le nombre moyen annuel atteint un chiffre prescrit.

2. Lorsque l'attribution de la prestation mentionnée au paragraphe 1 est subordonnée à l'accomplissement d'une période minimum de cotisation ou d'emploi, une prestation réduite doit être garantie au moins:

- a) à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, un stage de 5 années de cotisation ou d'emploi;
- b) lorsqu'en principe les femmes et les enfants de toutes les personnes actives sont protégés, à une personne protégée dont le soutien de famille a accompli un stage de trois années de cotisation, à la condition qu'ait été versée, au nom de ce soutien de famille, au cours de la période active de sa vie, la moitié du nombre moyen annuel de cotisations prescrit auquel se réfère l'alinéa b) du paragraphe 1 du présent article.

3. Les dispositions du paragraphe 1 du présent article seront considérées comme satisfaites lorsqu'une prestation calculée conformément à la Partie XI, mais selon un pourcentage inférieur de 10 unités à celui qui est indiqué dans le tableau annexé à cette Partie pour le bénéficiaire-type, est au moins garantie à toute personne protégée dont le soutien de famille a accompli, selon des règles prescrites, 5 années de cotisation, d'emploi ou de résidence.

4. Une réduction proportionnelle du pourcentage indiqué dans le tableau annexé à la Partie XI peut être opérée lorsque le stage pour la prestation qui

correspond au pourcentage réduit est supérieur à 5 ans de cotisation ou d'emploi, mais inférieur à 15 ans de cotisation ou d'emploi. Une prestation réduite sera attribuée conformément au paragraphe 2 du présent article.

5. Pour qu'une veuve sans enfant présumée incapable de subvenir à ses propres besoins, ait droit à une prestation de survivant, une durée minimum du mariage peut être prescrite.

Article 64

Les prestations mentionnées aux articles 62 et 63 doivent être accordées pendant toute la durée de l'éventualité.

PARTIE XI. CALCUL DES PAIEMENTS PÉRIODIQUES

Article 65

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le bénéficiaire-type.

2. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille sera calculé conformément à des règles prescrites et, lorsque les personnes protégées ou leurs soutiens de famille sont répartis en classes suivant leurs gains, le gain antérieur pourra être calculé d'après les gains de base des classes auxquelles ils ont appartenu.

3. Un maximum pourra être prescrit pour le montant de la prestation ou pour le gain qui est pris en compte dans le calcul de la prestation, sous réserve que ce maximum soit fixé de telle sorte que les dispositions du paragraphe 1 du présent article soient remplies lorsque le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille est inférieur ou égal au salaire d'un ouvrier masculin qualifié.

4. Le gain antérieur du bénéficiaire ou de son soutien de famille, le salaire de l'ouvrier masculin qualifié, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.

5. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.

6. Pour l'application du présent article un ouvrier masculin qualifié sera:

a) soit un ajusteur ou un tourneur dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;

b) soit un ouvrier qualifié type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant;

c) soit une personne dont le gain est égal ou supérieur aux gains de 75 pour cent de toutes les personnes protégées, ces gains étant déterminés sur une base annuelle ou sur la base d'une période plus courte, selon ce qui sera prescrit;

d) soit une personne dont le gain est égal à 125 pour cent du gain moyen de toutes les personnes protégées.

7. L'ouvrier qualifié type pour l'application de l'alinéa b) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.

8. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un ouvrier masculin qualifié pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 6 et 7 du présent article.

9. Le salaire de l'ouvrier masculin qualifié sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 8 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.

10. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

Article 66

1. Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique, le montant de la prestation, majoré du montant des allocations familiales servies pendant l'éventualité, devra être tel que, pour le bénéficiaire-type visé au tableau annexé à la présente Partie, il soit au moins égal, pour l'éventualité en question, au pourcentage indiqué dans ce tableau par rapport au total du salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin, et du montant des allocations familiales servies à une personne protégée ayant les mêmes charges de famille que le

bénéficiaire-type.

2. Le salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin, la prestation et les allocations familiales seront calculés sur les mêmes temps de base.
3. Pour les autres bénéficiaires, la prestation sera fixée de telle sorte qu'elle soit dans une relation raisonnable avec celle du bénéficiaire-type.
4. Pour l'application du présent article, le manoeuvre ordinaire masculin sera:
 - a) soit un manoeuvre-type dans l'industrie mécanique autre que l'industrie des machines électriques;
 - b) soit un manoeuvre-type défini conformément aux dispositions du paragraphe suivant.
5. Le manoeuvre-type pour l'application de l'alinéa b) du paragraphe précédent sera choisi dans la classe occupant le plus grand nombre de personnes du sexe masculin protégées pour l'éventualité considérée, ou de soutiens de famille de personnes protégées, dans la branche qui occupe elle-même le plus grand nombre de ces personnes protégées ou de ces soutiens de famille; à cet effet, on utilisera la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, adoptée par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies à sa septième session, le 27 août 1948, et qui est reproduite en annexe à la présente convention, compte tenu de toute modification qui pourrait lui être apportée.
6. Lorsque les prestations varient d'une région à une autre, un manoeuvre ordinaire adulte masculin pourra être choisi dans chacune des régions, conformément aux dispositions des paragraphes 4 et 5 du présent article.
7. Le salaire du manoeuvre ordinaire adulte masculin sera déterminé sur la base du salaire pour un nombre normal d'heures de travail fixé soit par des conventions collectives, soit, le cas échéant, par la législation nationale ou en vertu de celle-ci, soit par la coutume, y compris les allocations de vie chère s'il en est; lorsque les salaires ainsi déterminés diffèrent d'une région à l'autre et que le paragraphe 6 du présent article n'est pas appliqué, on prendra le salaire médian.
8. Les montants des paiements périodiques en cours attribués pour la vieillesse, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (à l'exception de ceux qui couvrent l'incapacité de travail), pour l'invalidité et pour le décès du soutien de famille seront révisés à la suite de variations sensibles du niveau général des gains qui résultent de variations sensibles du coût de la vie.

Article 67

Pour tout paiement périodique auquel le présent article s'applique:

a) le montant de la prestation doit être fixé selon un barème prescrit, ou selon un barème arrêté par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;

b) le montant de la prestation ne peut être réduit que dans la mesure où les autres ressources de la famille du bénéficiaire dépassent des montants substantiels prescrits ou arrêtés par les autorités publiques compétentes conformément à des règles prescrites;

c) le total de la prestation et des autres ressources, après déduction des montants substantiels visés à l'alinéa b) ci-dessus, doit être suffisant pour assurer à la famille du bénéficiaire des conditions de vie saines et convenables et ne doit pas être inférieur au montant de la prestation calculée conformément aux dispositions de l'article 66;

d) les dispositions de l'alinéa c) seront considérées comme satisfaites si le montant total des prestations payées en vertu de la Partie en question dépasse d'au moins 30 pour cent le montant total des prestations que l'on obtiendrait en appliquant les dispositions de l'article 66 et les dispositions de:

i) l'alinéa b) de l'article 15 pour la Partie III;

ii) l'alinéa b) de l'article 27 pour la Partie V;

iii) l'alinéa b) de l'article 55 pour la Partie IX;

iv) l'alinéa b) de l'article 61 pour la Partie X.

TABLEAU (ANNEXE A LA PARTIE XI) PAIEMENTS PERIODIQUES AUX BENEFICIAIRES-TYPES

Partie	Eventualité	Bénéficiaire-type	Pourcentage
III	Maladie	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
IV	Chômage	Homme ayant une épouse et 2 enfants	45
V	Vieillesse	Homme ayant une épouse d'âge à pension	40
VI	Accidents du travail et maladies		

	professionnelles:		
	Incapacité de travail	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
	Invalidité	Homme ayant une épouse et 2 enfants	50
	Survivants	Veuve ayant deux enfants	40
VIII	Maternité	Femme	45
IX	Invalidité	Homme ayant une épouse et deux enfants	40
X	Survivants	Veuve ayant 2 enfants	40

PARTIE XII. EGALITÉ DE TRAITEMENT DES RÉSIDENTS NON NATIONAUX

Article 68

1. Les résidents qui ne sont pas des nationaux doivent avoir les mêmes droits que les résidents qui sont des nationaux. Toutefois, en ce qui concerne les prestations ou les fractions de prestations financées exclusivement ou d'une façon prépondérante par les fonds publics, et en ce qui concerne les régimes transitoires, des dispositions particulières à l'égard des non-nationaux et à l'égard des nationaux nés hors du territoire du Membre peuvent être prescrites.

2. Dans les systèmes de sécurité sociale contributive dont la protection s'applique aux salariés, les personnes protégées qui sont des nationaux d'un autre Membre qui a accepté les obligations découlant de la Partie correspondante de la convention doivent avoir, à l'égard de ladite Partie, les mêmes droits que les nationaux du Membre intéressé. Toutefois, l'application du présent paragraphe peut être subordonnée à l'existence d'un accord bilatéral ou multilatéral prévoyant une réciprocité.

PARTIE XIII. DISPOSITIONS COMMUNES

Article 69

Une prestation à laquelle une personne protégée aurait eu droit en application de l'une quelconque des Parties II à X de la présente convention, peut être suspendue, dans une mesure qui peut être prescrite:

- a) aussi longtemps que l'intéressé ne se trouve pas sur le territoire du Membre;
- b) aussi longtemps que l'intéressé est entretenu sur des fonds publics ou aux frais d'une institution ou d'un service de sécurité sociale; toutefois, si la

prestation dépasse le coût de cet entretien, la différence doit être attribuée aux personnes qui sont à la charge du bénéficiaire;

c) aussi longtemps que l'intéressé reçoit en espèces une autre prestation de sécurité sociale à l'exception d'une prestation familiale, et pendant toute période durant laquelle il est indemnisé pour la même éventualité par une tierce partie, sous réserve que la partie de la prestation qui est suspendue ne dépasse pas l'autre prestation ou l'indemnité provenant d'une tierce partie;

d) lorsque l'intéressé a essayé frauduleusement d'obtenir une prestation;

e) lorsque l'éventualité a été provoquée par un crime ou un délit commis par l'intéressé;

f) lorsque l'éventualité a été provoquée par une faute intentionnelle de l'intéressé;

g) dans les cas appropriés, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services médicaux ou les services de réadaptation qui sont à sa disposition ou n'observe pas les règles prescrites pour la vérification de l'existence de l'éventualité ou pour la conduite des bénéficiaires de prestations;

h) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé néglige d'utiliser les services de placement à sa disposition;

i) en ce qui concerne la prestation de chômage, lorsque l'intéressé a perdu son emploi en raison directe d'un arrêt du travail dû à un conflit professionnel, ou qu'il a quitté volontairement son emploi sans motifs légitimes;

j) en ce qui concerne la prestation de survivants, aussi longtemps que la veuve vit en concubinage.

Article 70

1. Tout requérant doit avoir le droit de former appel en cas de refus de la prestation ou de contestation sur sa qualité ou sa quantité.

2. Lorsque dans l'application de la présente convention, l'administration des soins médicaux est confiée à un département gouvernemental responsable devant un parlement, le droit d'appel prévu au paragraphe 1 du présent article peut être remplacé par le droit de faire examiner par l'autorité compétente toute réclamation visant le refus des soins médicaux ou la qualité des soins médicaux reçus.

3. Lorsque les requêtes sont portées devant des tribunaux spécialement établis pour traiter les questions de sécurité sociale et au sein desquels les personnes protégées sont représentées, le droit d'appel peut n'être pas accordé.

Article 71

1. Le coût des prestations attribuées en application de la présente convention et les frais d'administration de ces prestations doivent être financés collectivement par voie de cotisations ou d'impôts, ou par les deux voies conjointement, selon des modalités qui évitent que les personnes de faibles ressources n'aient à supporter une trop lourde charge et qui tiennent compte de la situation économique du Membre et de celle des catégories de personnes protégées.

2. Le total des cotisations d'assurance à la charge des salariés protégés ne doit pas dépasser 50 pour cent du total des ressources affectées à la protection des salariés, de leurs épouses et enfants. Pour déterminer si cette condition est remplie, toutes les prestations accordées par le Membre en application de la convention pourront être considérées dans leur ensemble, à l'exception des prestations aux familles et à l'exception des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, si ces dernières relèvent d'une branche spéciale.

3. Le Membre doit assumer une responsabilité générale en ce qui concerne le service des prestations attribuées en application de la présente convention et prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'atteindre ce but; il doit, s'il y a lieu, s'assurer que les études et calculs actuariels nécessaires concernant l'équilibre financier sont établis périodiquement et en tout cas préalablement à toute modification des prestations, du taux des cotisations d'assurance ou des impôts affectés à la couverture des éventualités en question.

Article 72

1. Lorsque l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement, des représentants des personnes protégées doivent participer à l'administration ou y être associés avec pouvoir consultatif dans des conditions prescrites; la législation nationale peut aussi prévoir la participation de représentants des employeurs et des autorités publiques.

2. Le Membre doit assumer une responsabilité générale pour la bonne administration des institutions et services qui concourent à l'application de la présente convention.

PARTIE XIV. DISPOSITIONS DIVERSES

Article 73

La présente convention ne s'appliquera pas:

a) aux éventualités survenues avant l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé;

b) aux prestations attribuées pour des éventualités survenues après l'entrée en vigueur de la Partie correspondante de la convention pour le Membre intéressé, dans la mesure où les droits à ces prestations proviennent de périodes antérieures à la date de ladite entrée en vigueur.

Article 74

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 75

Lorsqu'il en sera ainsi disposé dans une convention adoptée ultérieurement par la Conférence et portant sur une ou plusieurs matières traitées par la présente convention, les dispositions de la présente convention qui seront spécifiées dans la convention nouvelle cesseront de s'appliquer à tout Membre ayant ratifié celle-ci, dès la date de son entrée en vigueur pour le Membre intéressé.

Article 76

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à fournir dans le rapport annuel qu'il doit présenter sur l'application de la convention, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

a) des renseignements complets sur la législation donnant effet aux dispositions de la convention;

b) les preuves qu'il a satisfait aux exigences statistiques formulées par:

i) les articles 9 a), b), c) ou d); 15 a), b) ou d); 21 a) ou c); 27 a), b) ou d); 33 a) ou b); 41 a), b) ou d); 48 a), b) ou c); 55 a), b) ou d); 61 a), b) ou d) quant au nombre des personnes protégées;

ii) les articles 44, 65, 66 ou 67 quant aux montants des prestations;

iii) l'alinéa a) du paragraphe 2 de l'article 18 quant à la durée des indemnités de maladie;

iv) le paragraphe 2 de l'article 24 quant à la durée des prestations de chômage;

v) le paragraphe 2 de l'article 71 quant à la proportion des ressources qui proviennent des cotisations d'assurance des salariés protégés;

ces preuves devront être fournies en se conformant autant que possible, quant à leur présentation, aux suggestions faites par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail en vue d'une plus grande uniformité à cet égard.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention adressera au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports sur l'état de sa législation et de sa pratique concernant les dispositions de chacune des Parties II à X de la convention qui n'ont pas déjà été spécifiées dans la ratification du Membre dont il s'agit ou dans une notification ultérieure faite en application de l'article 4.

Article 77

1. La présente convention ne s'applique ni aux marins ni aux marins pêcheurs; des dispositions pour la protection des marins et des marins pêcheurs ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail dans la convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946, et dans la convention sur les pensions des gens de mer, 1946.

2. Un Membre peut exclure les marins et les marins pêcheurs du nombre, soit des salariés, soit des personnes de la population active, soit des résidants, pris en compte pour le calcul du pourcentage des salariés ou des résidants qui sont protégés en application de l'une quelconque des Parties II à X couvertes par la ratification.

PARTIE XV. DISPOSITIONS FINALES

Article 78

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

Article 79

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 80

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées sans modification;

b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention ou de certaines de ses Parties soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 81

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention ou des Parties auxquelles elles se réfèrent seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention ou de certaines Parties s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 82, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 82

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut, à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, dénoncer la convention, ou l'une de ses Parties II à X, ou plusieurs d'entre elles, 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 convention ou l'une de ses Parties II à X, ou plusieurs d'entre elles, à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 83

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, déclarations 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 84

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, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 85

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 86

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 82 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 87

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

ANNEXE

ANNEXE
CLASSIFICATION INTERNATIONALE TYPE, PAR INDUSTRIE, DE TOUTES
LES BRANCHES D'ACTIVITE ECONOMIQUE (Révisée en 1969)
NOMENCLATURE DES BRANCHES, CATEGORIES ET CLASSES

Branche 1.- Agriculture, chasse, sylviculture et pêche

Catégories	Classes	
11		Agriculture et chasse.
	111	Production agricole et élevage.
	112	Activités annexes de l'agriculture.
	113	Chasse, piégeage et repeuplement en gibier.
12		Sylviculture et exploitation forestière.
	121	Sylviculture.
	122	Exploitation forestière.
13	130	Pêche.

Branche 2.- Industries extractives

Catégories	Classes	
-------------------	----------------	--

21	210	Extraction du charbon.
22	220	Production de pétrole brut et de gaz naturel.
23	230	Extraction des minerais métalliques.
29	290	Extraction d'autres minéraux.

Branche 3.- Industries manufacturières

<i>Catégories</i>	<i>Classes</i>	
31		Fabrication de produits alimentaires, boissons et tabacs.
	311-312	Industries alimentaires.
	313	Fabrication des boissons.
	314	Industrie du tabac.
32		Industries des textiles, de l'habillement et du cuir.
	321	Industrie textile.
	322	Fabrication d'articles d'habillement, à l'exclusion des chaussures.
	323	Industrie du cuir, des articles en cuir et en succédanés du cuir, et de la fourrure, à l'exclusion des chaussures et des articles d'habillement.
	324	Fabrication des chaussures, à l'exclusion des chaussures en caoutchouc vulcanisé ou moulé et des chaussures en matière plastique.
33		Industrie du bois et fabrication d'ouvrages en bois, y compris les meubles.
	331	Industries du bois et fabrication d'ouvrages en bois et en liège, à l'exclusion des meubles.
	332	Fabrication de meubles et d'accessoires, à l'exclusion des meubles et accessoires faits principalement en métal.

34		Fabrication de papier et d'articles en papier; imprimerie et édition.
	341	Fabrication de papier et d'articles en papier.
	342	Imprimerie, édition et industries annexes.
35		Industrie chimique et fabrication de produits chimiques, de dérivés du pétrole et du charbon, et d'ouvrages en caoutchouc et en matière plastique.
	351	Industrie chimique.
	352	Fabrication d'autres produits chimiques.
	353	Raffineries de pétrole.
	354	Fabrication de divers dérivés du pétrole et du charbon.
	355	Industrie du caoutchouc.
	356	Fabrication d'ouvrages en matière plastique non classés ailleurs.
36		Fabrication de produits minéraux non métalliques, à l'exclusion des dérivés du pétrole et du charbon.
	361	Fabrication des grès, porcelaines et faïences.
	362	Industrie du verre.
	369	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques.
37		Industrie métallurgique de base.
	371	Sidérurgie et première transformation de la fonte, du fer et de l'acier.
	372	Production et première transformation des métaux non ferreux.
38		Fabrication d'ouvrages en métaux, de machines et de matériel.
	381	Fabrication d'ouvrages en métaux, à l'exclusion des machines et du matériel.

	382	Construction de machines, à l'exclusion des machines électriques.
	383	Fabrication de machines, d'appareils et fournitures électriques.
	384	Construction de matériel de transport.
	385	Fabrication de matériel médico-chirurgical, d'instruments de précision, d'appareils de mesure et de contrôle, non classés ailleurs, de matériel photographique et d'instruments d'optique.
39	390	Autres industries manufacturières.

Branche 4.- Electricité, gaz et eau.

Catégories	Classes	
41	410	Electricité, gaz et vapeur.
42	420	Installations de distribution d'eau et distribution publique de l'eau.

Branche 5.- Bâtiment et travaux publics

Catégories	Classes	
50	500	Bâtiment et travaux publics.

Branche 6.- Commerce de gros et de détail; restaurants et hôtels

Catégories	Classes	
61	610	Commerce de gros.

62	620	Commerce de détail.
63		Restaurants et hôtels.
	631	Restaurants et débits de boissons.
	632	Hôtels, hôtels meublés et établissements analogues; terrains de camping.

Branche 7.- Transports, entrepôts et communications

Catégories	Classes	
71		Transports et entrepôts.
	711	Transports par la voie terrestre.
	712	Transports par eau.
	713	Transports aériens.
	719	Services auxiliaires des transports.
72	720	Communications.

Branche 8.- Banque, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises

Catégories	Classes	
81	810	Etablissements financiers.
82	820	Assurances.
83		Affaires immobilières et services fournis aux entreprises.

	831	Affaires immobilières.
	832	Services fournis aux entreprises, à l'exclusion de la location de machines et de matériel.
	833	Location de machines et de matériel.

Branche 9.- Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels

<i>Catégories</i>	<i>Classes</i>	
91	910	Administration publique et défense nationale.
92	920	Services sanitaires et services analogues.
93		Services sociaux et services connexes fournis à la collectivité.
	931	Enseignement.
	932	Institutions scientifiques et centres de recherche.
	933	Services médicaux et dentaires et autres services sanitaires, et services vétérinaires.
	934	Oeuvres sociales.
	935	Associations commerciales, professionnelles et syndicales.
	939	Autres services sociaux et services connexes fournis à la collectivité.
94		Services récréatifs et services culturels annexes.
	941	Films cinématographiques et autres services récréatifs.
	942	Bibliothèques, musées, jardins botaniques et zoologiques et autres services culturels non classés ailleurs.
	949	Amusements et services récréatifs non classés ailleurs.

95		Services fournis aux particuliers et aux ménages.
	951	Services de réparation non classés ailleurs.
	952	Blanchisserie, teinturerie.
	953	Services domestiques.
	959	Services personnels divers.
96	960	Organisations internationales et autres organismes extra territoriaux.

Branche 0.- Activités mal désignées

Catégories	Classes	
0	000	Activités mal désignées.

Cross references

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[Constitution: Article 35:article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[Conventions: C130 Convention concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969](#)

[Conventions: C070 Convention sur la sécurité sociale des gens de mer, 1946](#)

[Conventions: C071 Convention sur les pensions des gens de mer, 1946](#)

[Conventions: C128 Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967](#)

[Conventions: C121 Convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962

Convention concerning Equality of Treatment of Nationals and Non-Nationals in Social Security (Note: Date of coming into force: 25:04:1964.)

Convention:C118

Place:Geneva

Session

Date

Subject

Subject:

See [the](#) [ratifications](#) [for](#) [this](#) [Convention](#)

Display

Status: Up-to-date instrument

of
of
classification:
Social

the

Social

Conference:46

adoption:28:06:1962

Security

Security

Convention

the document in: [French](#) [Spanish](#)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-sixth Session on 6 June 1962, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equality of treatment of nationals and non-nationals in social security, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-two the following Convention, which may be cited as the Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962:

Article 1

In this Convention--

(a) the term **legislation** includes any social security rules as well as laws and regulations;

(b) the term **benefits** refers to all benefits, grants and pensions, including any supplements or increments;

(c) the term **benefits granted under transitional schemes** means either benefits granted to persons who have exceeded a prescribed age at the date when the legislation applicable came into force, or benefits granted as a transitional measure in consideration of events occurring or periods completed outside the present boundaries of the territory of a Member;

(d) the term **death grant** means any lump sum payable in the event of death;

(e) the term **residence** means ordinary residence;

(f) the term **prescribed** means determined by or in virtue of national legislation as defined in subparagraph (a) above;

(g) the term **refugee** has the meaning assigned to it in Article 1 of the Convention relating to the Status of Refugees of 28 July 1951;

(h) the term **stateless person** has the meaning assigned to it in Article 1 of the Convention relating to the Status of Stateless Persons of 28 September 1954.

Article 2

1. Each Member may accept the obligations of this Convention in respect of any one or more of the following branches of social security for which it has in effective operation legislation covering its own nationals within its own territory:

- (a) medical care;
- (b) sickness benefit;
- (c) maternity benefit;
- (d) invalidity benefit;
- (e) old-age benefit;
- (f) survivors' benefit;
- (g) employment injury benefit;
- (h) unemployment benefit; and
- (i) family benefit.

2. Each Member for which this Convention is in force shall comply with its provisions in respect of the branch or branches of social security for which it has accepted the obligations of the Convention.

3. Each Member shall specify in its ratification in respect of which branch or branches of social security it accepts the obligations of this Convention.

4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of one or more branches of social security not already specified in its ratification.

5. The undertakings referred to in paragraph 4 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and to have the force of ratification as from the date of notification.

6. For the purpose of the application of this Convention, each Member accepting the obligations thereof in respect of any branch of social security which has legislation providing for benefits of the type indicated in clause (a) or (b) below shall communicate to the Director-General of the International Labour

Office a statement indicating the benefits provided for by its legislation which it considers to be--

(a) benefits other than those the grant of which depends either on direct financial participation by the persons protected or their employer, or on a qualifying period of occupational activity; or

(b) benefits granted under transitional schemes.

7. The communication referred to in paragraph 6 of this Article shall be made at the time of ratification or at the time of notification in accordance with paragraph 4 of this Article; as regards any legislation adopted subsequently, the communication shall be made within three months of the date of the adoption of such legislation.

Article 3

1. Each Member for which this Convention is in force shall grant within its territory to the nationals of any other Member for which the Convention is in force equality of treatment under its legislation with its own nationals, both as regards coverage and as regards the right to benefits, in respect of every branch of social security for which it has accepted the obligations of the Convention.

2. In the case of survivors' benefits, such equality of treatment shall also be granted to the survivors of the nationals of a Member for which the Convention is in force, irrespective of the nationality of such survivors.

3. Nothing in the preceding paragraphs of this Article shall require a Member to apply the provisions of these paragraphs, in respect of the benefits of a specified branch of social security, to the nationals of another Member which has legislation relating to that branch but does not grant equality of treatment in respect thereof to the nationals of the first Member.

Article 4

1. Equality of treatment as regards the grant of benefits shall be accorded without any condition of residence: Provided that equality of treatment in respect of the benefits of a specified branch of social security may be made conditional on residence in the case of nationals of any Member the legislation of which makes the grant of benefits under that branch conditional on residence on its territory.

2. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, the grant of the benefits referred to in paragraph 6 (a) of Article 2--other than medical care, sickness benefit, employment injury benefit and family benefit--may be made subject to the condition that the beneficiary has resided on the territory of the Member in virtue of the legislation of which the benefit is due, or, in the case of a survivor, that the deceased had resided there, for a period which shall not

exceed--

(a) six months immediately preceding the filing of claim, for grant of maternity benefit and unemployment benefit;

(b) five consecutive years immediately preceding the filing of claim, for grant of invalidity benefit, or immediately preceding death, for grant of survivors' benefit;

(c) ten years after the age of 18, which may include five consecutive years immediately preceding the filing of claim, for grant of old-age benefit.

3. Special provisions may be prescribed in respect of benefits granted under transitional schemes.

4. The measures necessary to prevent the cumulation of benefits shall be determined, as necessary, by special arrangements between the Members concerned.

Article 5

1. In addition to the provisions of Article 4, each Member which has accepted the obligations of this Convention in respect of the branch or branches of social security concerned shall guarantee both to its own nationals and to the nationals of any other Member which has accepted the obligations of the Convention in respect of the branch or branches in question, when they are resident abroad, provision of invalidity benefits, old-age benefits, survivors' benefits and death grants, and employment injury pensions, subject to measures for this purpose being taken, where necessary, in accordance with Article 8.

2. In case of residence abroad, the provision of invalidity, old-age and survivors' benefits of the type referred to in paragraph 6 (a) of Article 2 may be made subject to the participation of the Members concerned in schemes for the maintenance of rights as provided for in Article 7.

3. The provisions of this Article do not apply to benefits granted under transitional schemes.

Article 6

In addition to the provisions of Article 4, each Member which has accepted the obligations of this Convention in respect of family benefit shall guarantee the grant of family allowances both to its own nationals and to the nationals of any other Member which has accepted the obligations of this Convention for that branch, in respect of children who reside on the territory of any such Member, under conditions and within limits to be agreed upon by the Members concerned.

Article 7

1. Members for which this Convention is in force shall, upon terms being agreed between the Members concerned in accordance with Article 8, endeavour to participate in schemes for the maintenance of the acquired rights and rights in course of acquisition under their legislation of the nationals of Members for which the Convention is in force, for all branches of social security in respect of which the Members concerned have accepted the obligations of the Convention.

2. Such schemes shall provide, in particular, for the totalisation of periods of insurance, employment or residence and of assimilated periods for the purpose of the acquisition, maintenance or recovery of rights and for the calculation of benefits.

3. The cost of invalidity, old-age and survivors' benefits as so determined shall either be shared among the Members concerned, or be borne by the Member on whose territory the beneficiaries reside, as may be agreed upon by the Members concerned.

Article 8

The Members for which this Convention is in force may give effect to their obligations under the provisions of Articles 5 and 7 by ratification of the Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935, by the application of the provisions of that Convention as between particular Members by mutual agreement, or by any multilateral or bilateral agreement giving effect to these obligations.

Article 9

The provisions of this Convention may be derogated from by agreements between Members which do not affect the rights and duties of other Members and which make provision for the maintenance of rights in course of acquisition and of acquired rights under conditions at least as favourable on the whole as those provided for in this Convention.

Article 10

1. The provisions of this Convention apply to refugees and stateless persons without any condition of reciprocity.

2. This Convention does not apply to special schemes for civil servants, special schemes for war victims, or public assistance.

3. This Convention does not require any Member to apply the provisions thereof to persons who, in accordance with the provisions of international instruments, are exempted from its national social security legislation.

Article 11

The Members for which this Convention is in force shall afford each other

administrative assistance free of charge with a view to facilitating the application of the Convention and the execution of their respective social security legislation.

Article 12

1. This Convention does not apply to benefits payable prior to the coming into force of the Convention for the Member concerned in respect of the branch of social security under which the benefit is payable.

2. The extent to which the Convention applies to benefits attributable to contingencies occurring before its coming into force for the Member concerned in respect of the branch of social security under which the benefit is payable thereafter shall be determined by multilateral or bilateral agreement or in default thereof by the legislation of the Member concerned.

Article 13

This Convention shall not be regarded as revising any existing Convention.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under

the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally

authoritative.

Cross

references

[Conventions: C048 Maintenance of Migrants' Pension Rights Convention, 1935](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962

Convenio relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social (Nota: Fecha de entrada en vigor: 25:04:1964 .)

Descripción:(Convenio)

Convenio:C118

Lugar:Ginebra

Fecha

de

adopcion:28:06:1962

Sesion

de

la

Conferencia:46

[Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio](#)

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros (seguridad social), cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos sesenta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término **legislación** comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones estatutarias, en materia de seguridad social;

b) el término **prestaciones** designa todas las prestaciones, pensiones, rentas y subsidios, con inclusión de todos los suplementos o aumentos eventuales;

c) la expresión **prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios** designa las prestaciones concedidas a personas que hayan rebasado cierta edad en el momento de la entrada en vigor de la legislación aplicable, o las prestaciones asignadas, a título transitorio, por concepto de contingencias acaecidas o de períodos cumplidos fuera de los límites actuales del territorio de un Estado Miembro;

d) la expresión **subsidio de muerte** designa toda suma pagada de una sola vez en caso de fallecimiento;

e) el término **residencia** designa la residencia habitual;

f) el término **prescrito** significa determinado por la legislación nacional o en

virtud de ella, a tenor del apartado a);

g) el término **refugiado** tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 28 de julio de 1951;

h) el término **apátrida** tiene la significación que le atribuye el artículo 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 28 de septiembre de 1954.

Artículo 2

1. Todo Estado Miembro puede aceptar las obligaciones del presente Convenio en cuanto concierna a una o varias de las ramas de la seguridad social siguientes, para las cuales posea una legislación efectivamente aplicada en su territorio a sus propios nacionales:

a) asistencia médica;

b) prestaciones de enfermedad;

c) prestaciones de maternidad;

d) prestaciones de invalidez;

e) prestaciones de vejez;

f) prestaciones de sobrevivencia;

g) prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales;

h) prestaciones de desempleo; e

i) prestaciones familiares.

2. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá aplicar las disposiciones del mismo por lo que concierne a la rama o ramas de la seguridad social respecto de las que haya aceptado las obligaciones del Convenio.

3. Todo Estado Miembro deberá especificar en su ratificación cuál es la rama o las ramas de la seguridad social respecto de las cuales acepta las obligaciones del presente Convenio.

4. Todo Estado Miembro que ratifique el presente Convenio puede seguidamente notificar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio por lo que se refiera a una de las ramas de la seguridad social que no hubiere especificado ya en la ratificación, o a varias de ellas.

5. Las obligaciones referidas en el párrafo precedente se considerarán parte

integrante de la ratificación y surtirán efectos idénticos a partir de la fecha de la notificación.

6. A los efectos de la aplicación del presente Convenio, todo Estado Miembro que acepte las obligaciones del mismo por lo que concierne a cualquiera de las ramas de la seguridad social deberá notificar, llegado el caso, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo las prestaciones previstas por su legislación que considere como:

a) prestaciones cuya concesión no depende de una participación financiera directa de las personas protegidas o de su empleador, ni de un período de calificación de actividad profesional;

b) prestaciones concedidas en virtud de regímenes transitorios.

7. La notificación prevista en el párrafo precedente debe efectuarse en el momento de la ratificación o de la notificación prevista en el párrafo 4 del presente artículo, y, por lo que se refiera a toda legislación adoptada ulteriormente, dentro del término de tres meses a partir de la adopción de ésta.

Artículo 3

1. Todo Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor deberá conceder, en su territorio, a los nacionales de todo otro Estado Miembro para el que dicho Convenio esté igualmente en vigor, igualdad de trato respecto de sus propios nacionales por lo que se refiera a su legislación, tanto en lo que concierna a los requisitos de admisión como al derecho a las prestaciones, en todas las ramas de la seguridad social respecto de las cuales haya aceptado las obligaciones del Convenio.

2. En cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia, dicha igualdad de trato deberá concederse, además, a los derechohabientes de los nacionales de un Estado Miembro para el que el presente Convenio esté en vigor, independientemente de la nacionalidad de dichos derechohabientes.

3. No obstante, con respecto a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, un Estado Miembro podrá derogar las disposiciones de los párrafos precedentes del presente artículo, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro que, a pesar de poseer una legislación relativa a esta rama, no concede igualdad de trato a los nacionales del primer Estado Miembro en la rama mencionada.

Artículo 4

1. En cuanto concierna al beneficio de las prestaciones, deberá garantizarse la igualdad de trato sin condición de residencia. Sin embargo, dicha igualdad puede estar subordinada a una condición de residencia, por lo que se refiera a las prestaciones de una rama determinada de la seguridad social, respecto de los nacionales de todo Estado Miembro cuya legislación subordine la atribución de prestaciones de la misma rama a la condición de que residan en su

territorio.

2. A pesar de las disposiciones del párrafo precedente, podrá subordinarse el beneficio de las prestaciones a que se refiere el párrafo 6, a), del artículo 2-- con exclusión de la asistencia médica, de las prestaciones de enfermedad, de las prestaciones de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de las prestaciones familiares -- a la condición de que el beneficiario haya residido en el territorio del Estado Miembro en virtud de cuya legislación la prestación sea pagadera o, si se trata de prestaciones de sobrevivencia, que el causante haya residido, durante un período que no podrá fijarse, según el caso, en más de:

a) seis meses, que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, en cuanto concierna a las prestaciones de maternidad y a las prestaciones de desempleo;

b) los cinco años consecutivos que inmediatamente precedan a la solicitud de prestación, por lo que se refiera a las prestaciones de invalidez, o que precedan a la muerte, en cuanto concierna a las prestaciones de sobrevivencia;

c) diez años posteriores a la fecha en que el asegurado hubiere alcanzado la edad de 18 años -- pudiendo exigirse que cinco años consecutivos precedan inmediatamente a la solicitud de prestación --, por lo que respecta a las prestaciones de vejez.

3. Podrán prescribirse disposiciones especiales en cuanto concierna a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

4. Las disposiciones requeridas para evitar la acumulación de prestaciones serán reglamentadas, en la medida necesaria, mediante acuerdos especiales concluidos entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 5

1. Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio, en lo que respecta a una o a varias de las ramas de la seguridad social referidas en el presente párrafo, deberá garantizar, a sus propios nacionales y a los nacionales de todo otro Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a una rama correspondiente, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de las prestaciones de vejez, de las prestaciones de sobrevivencia y de los subsidios de muerte, así como el pago de las pensiones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a reserva de las medidas que se adopten a estos efectos en caso necesario de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.

2. No obstante, en caso de residencia en el extranjero, el pago de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivencia del tipo previsto en el párrafo 6, a), del artículo 2 podrá subordinarse a la participación de los Estados Miembros interesados en el sistema de conservación de derechos previsto en

el artículo 7.

3. Las disposiciones del presente artículo no se aplican a las prestaciones concedidas a título de regímenes transitorios.

Artículo 6

Además de lo dispuesto en el artículo 4, todo Estado Miembro que haya aceptado las obligaciones del presente Convenio en lo que respecta a las prestaciones familiares deberá garantizar el beneficio de las asignaciones familiares a sus propios nacionales y a los nacionales de los demás Estados Miembros que hayan aceptado las obligaciones de dicho Convenio respecto a la misma rama, en relación con los niños que residan en el territorio de uno de estos Estados Miembros, a reserva de las condiciones y limitaciones que puedan establecerse de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 7

1. Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deberán esforzarse en participar, a reserva de las condiciones que se fijen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, en un sistema de conservación de derechos adquiridos y de derechos en vías de adquisición, reconocidos en virtud de su legislación a los nacionales de los Estados Miembros para los que dicho Convenio esté en vigor respecto de todas las ramas de la seguridad social para las cuales los Estados Miembros referidos hayan aceptado las obligaciones del Convenio.

2. Este sistema deberá prever especialmente la totalización de los períodos de seguro, de empleo o de residencia y de los períodos asimilados para el nacimiento, conservación o recuperación de los derechos, así como para el cálculo de las prestaciones.

3. Las cargas financieras por concepto de prestaciones de invalidez, prestaciones de vejez y prestaciones de sobrevivencia así liquidadas deberán distribuirse entre los Estados Miembros interesados o ser costeadas por el Estado Miembro en cuyo territorio residan los beneficiarios, según las modalidades que se determinen de común acuerdo entre los Estados Miembros interesados.

Artículo 8

Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor podrán cumplir las obligaciones resultantes de lo dispuesto en los artículos 5 y 7 mediante la ratificación del Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935; mediante la aplicación, por mutuo acuerdo entre ellos, de las disposiciones de dicho Convenio, o bien mediante cualquier instrumento multilateral o bilateral que garantice el cumplimiento de dichas

obligaciones.

Artículo 9

Los Estados Miembros podrán derogar las disposiciones del presente Convenio mediante acuerdos especiales, que no podrán menoscabar los derechos y obligaciones de los demás Estados Miembros, y a reserva de determinar la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en curso de adquisición en condiciones que, en su conjunto, sean tan favorables, por lo menos, como las establecidas por el presente Convenio.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a los refugiados y a los apátridas sin condición de reciprocidad.

2. El presente Convenio no se aplicará a los regímenes especiales de los funcionarios, a los regímenes especiales de las víctimas de guerra, ni a la asistencia pública.

3. El presente Convenio no obliga a ningún Estado Miembro a aplicar sus disposiciones a las personas que en virtud de instrumentos internacionales se hallen exentas de la aplicación de las disposiciones de su legislación nacional de seguridad social.

Artículo 11

Los Estados Miembros para los que el presente Convenio esté en vigor deben prestarse, a título gratuito, la mutua asistencia administrativa requerida a fin de facilitar la aplicación del Convenio, así como la ejecución de sus respectivas legislaciones de seguridad social.

Artículo 12

1. El presente Convenio no se aplicará a las prestaciones pagaderas antes de la entrada en vigor para el Estado Miembro interesado de las disposiciones del Convenio en cuanto concierna a la rama de seguridad social a título de la cual dichas prestaciones sean pagaderas.

2. La medida en que el Convenio se aplique a las prestaciones pagaderas después de la entrada en vigor para el Estado Miembro interesado de sus disposiciones en cuanto concierna a la rama de seguridad social por concepto de la cual dichas prestaciones sean pagaderas, en lo que respecta a contingencias acaecidas antes de dicha entrada en vigor, será determinada por vía de instrumentos multilaterales o bilaterales o, en su defecto, mediante la legislación del Estado Miembro interesado.

Artículo 13

No deberá considerarse que el presente Convenio constituye una revisión de

cualquiera de los convenios ya existentes.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de

conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

[Convenios: C048 Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

C118 Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

Convention concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale (Note: Date d'entrée en vigueur: 25:04:1964.)

Description:(Convention)

Convention:C118

Lieu:Genève

Date d'adoption:28:06:1962

Session de la Conference:46

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

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 6 juin 1962, en sa quarante-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962:

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme **législation** comprend les lois et règlements, aussi bien que les dispositions statutaires en matière de sécurité sociale;
- b) le terme **prestations** vise toutes prestations, pensions, rentes et allocations, y compris tous suppléments ou majorations éventuels;
- c) 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;
- d) les termes **allocations au décès** désignent toute somme versée en une seule fois en cas de décès;
- e) le terme **résidence** désigne la résidence habituelle;
- f) le terme **prescrit** signifie déterminé par ou en vertu de la législation nationale,

au sens de l'alinéa a) ci-dessus;

g) la terme **réfugié** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 juillet 1951 relative au statut des réfugiés;

h) le terme **apatride** a la signification qui lui est attribuée à l'article premier de la Convention du 28 septembre 1954 relative au statut des apatrides.

Article 2

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention en ce qui concerne l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale suivantes, pour lesquelles il possède une législation effectivement appliquée sur son territoire à ses propres ressortissants:

a) les soins médicaux;

b) les indemnités de maladie;

c) les prestations de maternité;

d) les prestations d'invalidité;

e) les prestations de vieillesse;

f) les prestations de survivants;

g) les prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

h) les prestations de chômage;

i) les prestations aux familles.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit appliquer les dispositions de ladite convention en ce qui concerne la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il a accepté les obligations de la convention.

3. Tout Membre doit spécifier dans sa ratification la branche ou les branches de sécurité sociale pour lesquelles il accepte les obligations de la présente convention.

4. Tout Membre qui a ratifié la présente convention peut, par la suite, notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention en ce qui concerne l'une des branches de sécurité sociale qui n'ont pas déjà été spécifiées dans sa ratification, ou plusieurs d'entre elles.

5. Les engagements prévus au paragraphe précédent seront réputés partie intégrante de la ratification et porteront des effets identiques dès la date de leur

notification.

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.

7. La notification prévue au paragraphe précédent doit être effectuée au moment de la ratification ou de la notification prévue au paragraphe 4 du présent article et, en ce qui concerne toute législation adoptée ultérieurement, dans un délai de trois mois à dater de l'adoption de celle-ci.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit accorder, sur son territoire, aux ressortissants de tout autre Membre pour lequel ladite convention est également en vigueur, l'égalité de traitement avec ses propres ressortissants au regard de sa législation, tant en ce qui concerne l'assujettissement que le droit aux prestations, dans toute branche de sécurité sociale pour laquelle il a accepté les obligations de la convention.

2. En ce qui concerne les prestations de survivants, cette égalité de traitement doit en outre être accordée aux survivants des ressortissants d'un Membre pour lequel la présente convention est en vigueur, sans égard à la nationalité desdits survivants.

3. Toutefois, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, un Membre peut déroger aux dispositions des paragraphes précédents du présent article, à l'égard des ressortissants de tout autre Membre qui, bien qu'il possède une législation relative à cette branche, n'accorde pas, dans ladite branche, l'égalité de traitement aux ressortissants du premier Membre.

Article 4

1. En ce qui concerne le bénéfice des prestations, l'égalité de traitement doit être assurée sans condition de résidence. Toutefois, elle peut être subordonnée à une condition de résidence, en ce qui concerne les prestations d'une branche de sécurité sociale déterminée, à l'égard des ressortissants de tout Membre dont la législation subordonne l'octroi des prestations de la même branche à une condition de résidence sur son territoire.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le bénéfice des

prestations visées au paragraphe 6 a) de l'article 2 -- à l'exclusion des soins médicaux, des indemnités de maladie, des prestations d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et des prestations aux familles -- peut être subordonné à la condition que le bénéficiaire ait résidé sur le territoire du Membre en vertu de la législation duquel la prestation est due ou, s'il s'agit de prestations de survivants, que le défunt y ait résidé pendant une durée qui ne peut, selon le cas, être fixée à plus de:

a) six mois, immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations de maternité et les prestations de chômage;

b) cinq années consécutives, immédiatement avant la demande de prestation, en ce qui concerne les prestations d'invalidité, ou avant le décès, en ce qui concerne les prestations de survivants;

c) dix années après l'âge de dix-huit ans -- dont cinq années consécutives peuvent être exigées immédiatement avant la demande de prestation -- en ce qui concerne les prestations de vieillesse.

3. Des dispositions particulières peuvent être prescrites en ce qui concerne les prestations accordées au titre de régimes transitoires.

4. Les dispositions requises pour éviter le cumul de prestations seront réglées, en tant que de besoin, par des arrangements particuliers pris entre les Membres intéressés.

Article 5

1. En plus des dispositions de l'article 4, tout Membre qui a accepté les obligations de la présente convention, pour l'une ou plusieurs des branches de sécurité sociale dont il s'agit au présent paragraphe, doit assurer, à ses propres ressortissants et aux ressortissants de tout autre Membre ayant accepté les obligations de ladite convention pour une branche correspondante, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, des prestations de vieillesse, des prestations de survivants et des allocations au décès, ainsi que le service des rentes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, sous réserve des mesures à prendre à cet effet, en tant que de besoin, conformément aux dispositions de l'article 8.

2. Toutefois, en cas de résidence à l'étranger, le service des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants du type visé au paragraphe 6 a) de l'article 2 peut être subordonné à la participation des Membres intéressés au système de conservation des droits prévu à l'article 7.

3. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux prestations accordées au titre de régimes transitoires.

Article 6

En plus des dispositions de l'article 4, tout Membre qui a accepté les

dispositions de la présente convention pour les prestations aux familles devra garantir le bénéfice des allocations familiales à ses propres ressortissants et aux ressortissants de tous autres Membres ayant accepté les obligations de ladite convention pour la même branche, en ce qui concerne les enfants qui résident sur le territoire de l'un de ces Membres, dans les conditions et limites à fixer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

Article 7

1. Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur devront, sous réserve de conditions à arrêter d'un commun accord entre les Membres intéressés conformément aux dispositions de l'article 8, s'efforcer de participer à un système de conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition, reconnu en application de leur législation aux ressortissants des Membres pour lesquels ladite convention est en vigueur, au regard de toutes les branches de sécurité sociale pour lesquelles les Membres considérés auront accepté les obligations de la convention.

2. Ce système devra prévoir notamment la totalisation des périodes d'assurance, d'emploi ou de résidence et des périodes assimilées pour l'ouverture, le maintien ou le recouvrement des droits, ainsi que pour le calcul des prestations.

3. Les charges des prestations d'invalidité, des prestations de vieillesse et des prestations de survivants ainsi liquidées devront être, soit réparties entre les Membres intéressés, soit supportées par le Membre sur le territoire duquel les bénéficiaires résident, selon des modalités à déterminer d'un commun accord entre les Membres intéressés.

Article 8

Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur pourront satisfaire à leurs obligations résultant des dispositions des articles 5 et 7, soit par la ratification de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, soit par l'application entre eux des dispositions de cette convention, en vertu d'un accord mutuel, soit au moyen de tout instrument multilatéral ou bilatéral garantissant l'exécution desdites obligations.

Article 9

Les Membres peuvent déroger à la présente convention par voie d'arrangements particuliers, sans affecter les droits et obligations des autres Membres et sous réserve de régler la conservation des droits acquis et des droits en cours d'acquisition dans des conditions qui, dans l'ensemble, soient au moins aussi favorables que celles prévues par ladite convention.

Article 10

1. Les dispositions de la présente convention sont applicables aux réfugiés et

aux apatrides sans condition de réciprocité.

2. La présente convention ne s'applique pas aux régimes spéciaux des fonctionnaires, ni aux régimes spéciaux des victimes de guerre, ni à l'assistance publique.

3. La présente convention n'oblige aucun Membre à appliquer ses dispositions aux personnes qui, en vertu d'instruments internationaux, sont exemptées de l'application des dispositions de sa législation nationale de sécurité sociale.

Article 11

Les Membres pour lesquels la présente convention est en vigueur doivent se prêter mutuellement, à titre gratuit, l'assistance administrative requise en vue de faciliter l'application de ladite convention, ainsi que l'exécution de leurs législations de sécurité sociale respectives.

Article 12

1. La présente convention ne s'applique pas aux prestations dues avant l'entrée en vigueur, pour le Membre intéressé, des dispositions de la convention en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle lesdites prestations sont dues.

2. La mesure dans laquelle la convention s'applique à des prestations dues après l'entrée en vigueur, pour le Membre intéressé, de ces dispositions en ce qui concerne la branche de sécurité sociale au titre de laquelle ces prestations sont dues, pour des éventualités survenues avant ladite entrée en vigueur, sera déterminée par voie d'instruments multilatéraux ou bilatéraux ou, à défaut, par la législation du Membre intéressé.

Article 13

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 14

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

Article 15

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 16

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 17

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 18

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 19

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 20

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 16 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 21

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

Cross references

[Conventions: C048 Convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981

Convention concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers with Family Responsibilities (Note: Date of coming into force: 11:08:1983.)
Convention:C156
Place:Geneva
Session of the Conference:67
Date of adoption:23:06:1981
Subject classification: Equality of Opportunity and Treatment
Subject classification: Equality of Opportunity and Treatment
Subject: **Equality of Opportunity and Treatment**
Subject: **Equality of Opportunity and Treatment**
[See the ratifications for this Convention](#)

Display the document in: [French](#) [Spanish](#)
Status: Up-to-date instrument

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and

women", and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

3. For the purposes of this Convention, the terms dependent child and other member of the immediate family who clearly needs care or support mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.

4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as **workers with family responsibilities** .

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories

of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term ***discrimination*** means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken--

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken--

(a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and

(b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to

enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross

references

[Conventions: C100 Equal Remuneration Convention, 1951](#)
[Recommendations:R090 Equal Remuneration Recommendation, 1951](#)
[Conventions: C111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958](#)
[Recommendations:R111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Recommendation, 1958](#)
[Recommendations:R150 Human Resources Development Recommendation, 1975](#)
[Recommendations:R123 Employment \(Women with Family Responsibilities\) Recommendation, 1965](#)
[Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:08:1983 .)
Descripción:(Convenio)
Convenio:C156
Lugar:Ginebra
Fecha de adopción:23:06:1981
Sesión de la Conferencia:67
[Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio](#)

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto

del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios

a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como **trabajadores con responsabilidades familiares**.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;
- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 13

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 15

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 16

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de

denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

[Convenios: C100 Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951](#)
[Recomendaciones:R090 Recomendación sobre la igualdad de remuneración, 1951](#)
[Convenios: C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
[Recomendaciones:R111 Recomendación sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
[Recomendaciones:R150 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975](#)
[Recomendaciones:R123 Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965](#)
[Constitucion: Artículo 22 artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

Convention concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales (Note: Date d'entrée en vigueur: 11:08:1983.)

Description:(Convention)

Convention:C156

Lieu:Genève

Date d'adoption:23:06:1981

Session de la Conférence:67

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

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 par 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.

Cross references

[Conventions: C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

[Recommandations:R090 Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

[Conventions: C111 Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

[Recommandations:R111 Recommandation concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

[Recommandations:R150 Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975](#)

[Recommandations:R123 Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965](#)

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C161 Occupational Health Services Convention, 1985

Convention concerning Occupational Health Services (Note: Date of coming into force: 17:02:1988.)
Convention:C161

Place:Geneva

Session

of

the

Conference:71

Date

of

adoption:25:06:1985

Subject

classification:

Occupational

Health

Services

Subject:

Occupational

Safety

and

Health

[See](#)

[the](#)

[ratifications](#)

[for](#)

[this](#)

[Convention](#)

Display

the

document

in:

[French](#)

[Spanish](#)

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Seventy-first Session on 7 June 1985, and

Noting that the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment is one of the tasks assigned to the International Labour Organisation under its Constitution,

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations, and in particular the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Workers' Representatives Convention, 1971, and the Occupational Safety and Health Convention and Recommendation, 1981, which establish the principles of national policy and action at the national level,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational health services, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-five the following Convention, which may be cited as the Occupational Health Services Convention, 1985:

PART I. PRINCIPLES OF NATIONAL POLICY

Article 1

For the purpose of this Convention-

(a) the term **occupational health services** means services entrusted with essentially preventive functions and responsible for advising the employer, the workers and their representatives in the undertaking on-

(i) the requirements for establishing and maintaining a safe and healthy working environment which will facilitate optimal physical and mental health in relation to

work;

(ii) the adaptation of work to the capabilities of workers in the light of their state of physical and mental health;

(b) the term ***workers' representatives in the undertaking*** means persons who are recognised as such under national law or practice.

Article 2

In the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist, each Member shall formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational health services.

Article 3

1. Each Member undertakes to develop progressively occupational health services for all workers, including those in the public sector and the members of production co-operatives, in all branches of economic activity and all undertakings. The provision made should be adequate and appropriate to the specific risks of the undertakings.

2. If occupational health services cannot be immediately established for all undertakings, each Member concerned shall draw up plans for the establishment of such services in consultation with the most representative organisations of employers and workers, where they exist.

3. Each Member concerned shall indicate, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, the plans drawn up pursuant to paragraph 2 of this Article, and indicate in subsequent reports any progress in their application.

Article 4

The competent authority shall consult the most representative organisations of employers and workers, where they exist, on the measures to be taken to give effect to the provisions of this Convention.

PART II. FUNCTIONS

Article 5

Without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of the workers in his employment, and with due regard to the necessity for the workers to participate in matters of occupational health and safety, occupational health services shall have such of the following functions as are adequate and appropriate to the occupational risks of the undertaking:

(a) identification and assessment of the risks from health hazards in the

workplace;

(b) surveillance of the factors in the working environment and working practices which may affect workers' health, including sanitary installations, canteens and housing where these facilities are provided by the employer;

(c) advice on planning and organisation of work, including the design of workplaces, on the choice, maintenance and condition of machinery and other equipment and on substances used in work;

(d) participation in the development of programmes for the improvement of working practices as well as testing and evaluation of health aspects of new equipment;

(e) advice on occupational health, safety and hygiene and on ergonomics and individual and collective protective equipment;

(f) surveillance of workers' health in relation to work;

(g) promoting the adaptation of work to the worker;

(h) contribution to measures of vocational rehabilitation;

(i) collaboration in providing information, training and education in the fields of occupational health and hygiene and ergonomics;

(j) organising of first aid and emergency treatment;

(k) participation in analysis of occupational accidents and occupational diseases.

PART III. ORGANISATION

Article 6

Provision shall be made for the establishment of occupational health services-

(a) by laws or regulations; or

(b) by collective agreements or as otherwise agreed upon by the employers and workers concerned; or

(c) in any other manner approved by the competent authority after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned.

Article 7

1. Occupational health services may be organised as a service for a single undertaking or as a service common to a number of undertakings, as

appropriate.

2. In accordance with national conditions and practice, occupational health services may be organised by-

- (a) the undertakings or groups of undertakings concerned;
- (b) public authorities or official services;
- (c) social security institutions;
- (d) any other bodies authorised by the competent authority;
- (e) a combination of any of the above.

Article 8

The employer, the workers and their representatives, where they exist, shall cooperate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis.

PART IV. CONDITIONS OF OPERATION

Article 9

1. In accordance with national law and practice, occupational health services should be multidisciplinary. The composition of the personnel shall be determined by the nature of the duties to be performed.

2. Occupational health services shall carry out their functions in co-operation with the other services in the undertaking.

3. Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, to ensure adequate co-operation and co-ordination between occupational health services and, as appropriate, other bodies concerned with the provision of health services.

Article 10

The personnel providing occupational health services shall enjoy full professional independence from employers, workers, and their representatives, where they exist, in relation to the functions listed in Article 5.

Article 11

The competent authority shall determine the qualifications required for the personnel providing occupational health services, according to the nature of the duties to be performed and in accordance with national law and practice.

Article 12

The surveillance of workers' health in relation to work shall involve no loss of earnings for them, shall be free of charge and shall take place as far as possible during working hours.

Article 13

All workers shall be informed of health hazards involved in their work.

Article 14

Occupational health services shall be informed by the employer and workers of any known factors and any suspected factors in the working environment which may affect the workers' health.

Article 15

Occupational health services shall be informed of occurrences of ill health amongst workers and absence from work for health reasons, in order to be able to identify whether there is any relation between the reasons for ill health or absence and any health hazards which may be present at the workplace. Personnel providing occupational health services shall not be required by the employer to verify the reasons for absence from work.

PART V. GENERAL PROVISIONS

Article 16

National laws or regulations shall designate the authority or authorities responsible both for supervising the operation of and for advising occupational health services once they have been established.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides-

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall

have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross

references

[Recommendations:R097 Protection of Workers' Health Recommendation, 1953](#)
[Recommendations:R112 Occupational Health Services Recommendation, 1959](#)
[Conventions: C135 Workers' Representatives Convention, 1971](#)
[Conventions: C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981](#)
[Recommendations:R164 Occupational Health and Safety Recommendation, 1981](#)
[Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Nota: Fecha de entrada en vigor: 17:02:1988 .)

Descripcion:(Convenio)

Convenio:C161

Lugar:Ginebra

Fecha

de

adopcion:25:06:1985

Sesion

de

la

Conferencia:71

[Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio](#)

Estatus:

Instrumento

actualizado

Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1985 en su septuagésima primera reunión;

Teniendo en cuenta que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo constituye una de las tareas asignadas a la Organización Internacional del Trabajo por su Constitución;

Recordando los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en la materia, y en especial la Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953; la Recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo, 1959; el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, y el Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, que establecen los principios de una política nacional y de una acción a nivel nacional;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos ochenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985:

Parte I. Principios de Una Política Nacional

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión **servicios de salud en el trabajo** designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;

b) la expresión **representantes de los trabajadores en la empresa** designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales.

Artículo 2

A la luz de las condiciones y la práctica nacionales y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, todo Miembro deberá formular, aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo.

Artículo 3

1. Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas. Las disposiciones adoptadas deberían ser adecuadas y apropiadas a los riesgos específicos que prevalecen en las empresas.

2. Cuando no puedan establecerse inmediatamente servicios de salud en el trabajo para todas las empresas, todo Miembro interesado deberá elaborar planes para el establecimiento de tales servicios, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan.

3. Todo Miembro interesado deberá indicar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, los planes que ha elaborado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo, y exponer en memorias ulteriores todo progreso realizado en su aplicación.

Artículo 4

La autoridad competente deberá consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, cuando existan, acerca de las medidas que es preciso adoptar para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Parte II. Funciones

Artículo 5

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo;

b) vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador;

c) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo;

d) participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;

e) asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva;

f) vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo;

g) fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores;

h) asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional; i) colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía;

j) organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia;

k) participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

Parte III. Organización

Artículo 6

Para el establecimiento de servicios de salud en el trabajo deberán adoptarse disposiciones:

a) por vía legislativa;

- b) por convenios colectivos u otros acuerdos entre los empleadores y los trabajadores interesados; o
- c) de cualquier otra manera que acuerde la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados.

Artículo 7

1. Los servicios de salud en el trabajo pueden organizarse, según los casos, como servicios para una sola empresa o como servicios comunes a varias empresas.

2. De conformidad con las condiciones y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo podrán organizarse por:

- a) las empresas o los grupos de empresas interesadas;
- b) los poderes públicos o los servicios oficiales;
- c) las instituciones de seguridad social;
- d) cualquier otro organismo habilitado por la autoridad competente;
- e) una combinación de cualquiera de las fórmulas anteriores.

Artículo 8

El empleador, los trabajadores y sus representantes, cuando existan, deberán cooperar y participar en la aplicación de medidas relativas a la organización y demás aspectos de los servicios de salud en el trabajo, sobre una base equitativa.

Parte IV. Condiciones de Funcionamiento

Artículo 9

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, los servicios de salud en el trabajo deberían ser multidisciplinarios. La composición del personal deberá ser determinada en función de la índole de las tareas que deban ejecutarse.

2. Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa.

3. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberán tomarse medidas para garantizar la adecuada cooperación y coordinación entre los servicios de salud en el trabajo y, cuando así convenga, con otros servicios involucrados en el otorgamiento de las prestaciones relativas a la salud.

Artículo 10

El personal que preste servicios de salud en el trabajo deberá gozar de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes, cuando existan, en relación con las funciones estipuladas en el artículo 5.

Artículo 11

La autoridad competente deberá determinar las calificaciones que se exijan del personal que haya de prestar servicios de salud en el trabajo, según la índole de las funciones que deba desempeñar y de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 12

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo no deberá significar para ellos ninguna pérdida de ingresos, deberá ser gratuita y, en la medida de lo posible, realizarse durante las horas de trabajo.

Artículo 13

Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo.

Artículo 14

El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor conocido y de todo factor sospechoso del medio ambiente de trabajo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

Artículo 15

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que pueden presentarse en los lugares de trabajo. Los empleadores no deben encargar al personal de los servicios de salud en el trabajo que verifique las causas de la ausencia del trabajo.

Parte V. Disposiciones Generales

Artículo 16

Una vez establecidos los servicios de salud en el trabajo, la legislación nacional deberá designar la autoridad o autoridades encargadas de supervisar su funcionamiento y de asesorarlos.

Artículo 17

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 18

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 19

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 20

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 21

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de

denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 22

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 23

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 19, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 24

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

[Recomendaciones:R097 Recomendación sobre la protección de la salud de los](#) trabajadores, 1953

[Recomendaciones:R112 Recomendación sobre los servicios de medicina del](#) trabajo, 1959

[Convenios: C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971](#)

[Convenios: C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981](#)

[Recomendaciones:R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el](#) trabajo, 1985

[Constitucion: Artículo 22 artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

C161 Convention sur les services de santé au travail, 1985

Convention concernant les services de sante au travail (Note: Date d'entrée en vigueur: 17:02:1988.)

Description:(Convention)

Convention:C161

Lieu:Genève

Date d'adoption:25:06:1985

Session de la Conference:71

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 7 juin 1985, en sa soixante et onzième session;

Notant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail constitue l'une des tâches qui incombent à l'Organisation internationale du Travail en vertu de sa Constitution;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail en la matière, en particulier la recommandation sur la protection de la santé des travailleurs, 1953; la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959; la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, ainsi que la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui établissent les principes d'une politique nationale et d'une action au niveau national;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux services de médecine du travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-cinq, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les services de santé au travail, 1985.

PARTIE I. PRINCIPES D'UNE POLITIQUE NATIONALE

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression **services de santé au travail** désigne un service investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne:

i) les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et

salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail;

ii) l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale;

b) l'expression ***représentants des travailleurs dans l'entreprise*** désigne des personnes reconnues comme telles en vertu de la législation ou de la pratique nationales.

Article 2

A la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, tout Membre doit définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente relative aux services de santé au travail.

Article 3

1. Tout Membre s'engage à instituer progressivement des services de santé au travail pour tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public et les coopérateurs des coopératives de production, dans toutes les branches d'activité économique et toutes les entreprises; les dispositions prises devraient être adéquates et appropriées aux risques spécifiques prévalant dans les entreprises.

2. Si des services de santé au travail ne peuvent être institués immédiatement pour toutes les entreprises, tout Membre concerné doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, élaborer des plans en vue de leur institution.

3. Tout Membre concerné doit, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les plans qu'il a élaborés en vertu du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie de leur application.

Article 4

L'autorité compétente doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lorsqu'elles existent, sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

PARTIE II. FONCTIONS

Article 5

Sans préjudice de la responsabilité de chaque employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs qu'il emploie, et en tenant dûment compte de la

nécessité pour les travailleurs de participer en matière de santé et de sécurité au travail, les services de santé au travail doivent assurer celles des fonctions suivantes qui seront adéquates et appropriées aux risques de l'entreprise pour la santé au travail:

- a) identifier et évaluer les risques d'atteinte à la santé sur les lieux de travail;
- b) surveiller les facteurs du milieu de travail et les pratiques de travail susceptibles d'affecter la santé des travailleurs, y compris les installations sanitaires, les cantines et le logement, lorsque ces facilités sont fournies par l'employeur;
- c) donner des conseils sur la planification et l'organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail, sur le choix, l'entretien et l'état des machines et des équipements ainsi que sur les substances utilisées dans le travail;
- d) participer à l'élaboration des programmes d'amélioration des pratiques de travail ainsi qu'aux essais et à l'évaluation des nouveaux équipements quant aux aspects de santé;
- e) donner des conseils dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'hygiène au travail, de l'ergonomie ainsi qu'en matière d'équipements de protection individuelle et collective;
- f) surveiller la santé des travailleurs en relation avec le travail;
- g) promouvoir l'adaptation du travail aux travailleurs;
- h) contribuer aux mesures de réadaptation professionnelle;
- i) collaborer à la diffusion de l'information, à la formation et à l'éducation dans les domaines de la santé et de l'hygiène au travail ainsi que de l'ergonomie;
- j) organiser les premiers secours et les soins d'urgence;
- k) participer à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles.

PARTIE III. ORGANISATION

Article 6

Des dispositions doivent être prises en vue de l'institution de services de santé au travail:

- a) par voie de législation;
- b) par des conventions collectives ou par d'autres accords entre les employeurs et les travailleurs intéressés;

c) par toute autre voie approuvée par l'autorité compétente après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Article 7

1. Les services de santé au travail peuvent être organisés, selon le cas, soit en tant que services desservant une seule entreprise, soit en tant que services desservant plusieurs entreprises.

2. Conformément aux conditions et à la pratique nationales, les services de santé au travail peuvent être organisés par:

- a) les entreprises ou groupes d'entreprises intéressés;
- b) les pouvoirs publics ou les services officiels;
- c) les institutions de sécurité sociale;
- d) tout autre organisme habilité par l'autorité compétente;
- e) toute combinaison des formules précédentes.

Article 8

L'employeur, les travailleurs et leurs représentants, lorsqu'il en existe, doivent coopérer et participer à la mise en oeuvre de l'organisation des services de santé au travail et des autres mesures les concernant, sur une base équitable.

PARTIE IV. CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT

Article 9

1. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les services de santé au travail devraient être multidisciplinaires. La composition du personnel doit être déterminée en fonction de la nature des tâches à exécuter.

2. Les services de santé au travail doivent remplir leurs fonctions en collaboration avec les autres services de l'entreprise.

3. Des mesures doivent être prises, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour assurer une coopération et une coordination adéquates entre les services de santé au travail et, dans la mesure où cela est approprié, avec les autres services concernés par l'octroi des prestations de santé.

Article 10

Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail doit jouir d'une indépendance professionnelle complète à l'égard de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants, lorsqu'il en existe, en relation avec les

fonctions stipulées à l'article 5.

Article 11

L'autorité compétente doit déterminer les qualifications requises du personnel appelé à fournir des services en matière de santé au travail en fonction de la nature des tâches à exécuter et conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 12

La surveillance de la santé des travailleurs en relation avec le travail ne doit entraîner pour ceux-ci aucune perte de gain; elle doit être gratuite et avoir lieu autant que possible pendant les heures de travail.

Article 13

Tous les travailleurs doivent être informés des risques pour la santé inhérents à leur travail.

Article 14

Les services de santé au travail doivent être informés par l'employeur et les travailleurs de tout facteur connu et de tout facteur suspect du milieu de travail susceptibles d'avoir des effets sur la santé des travailleurs.

Article 15

Les services de santé au travail doivent être informés des cas de maladie parmi les travailleurs et des absences du travail pour des raisons de santé, afin d'être en mesure d'identifier toute relation qu'il pourrait y avoir entre les causes de cette maladie ou de cette absence et les risques pour la santé qui pourraient se présenter sur les lieux de travail. Le personnel qui fournit des services en matière de santé au travail ne doit pas être requis par les employeurs de vérifier le bien-fondé des raisons de l'absence du travail.

PARTIE V. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 16

La législation nationale doit désigner l'autorité ou les autorités chargées de surveiller le fonctionnement des services de santé au travail et de les conseiller, une fois qu'ils auront été institués.

Article 17

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

Article 18

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 19

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 20

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 21

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 22

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 la révision totale ou partielle.

Article 23

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 19 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 24

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

Cross references

[Recommandations:R097 Recommandation sur la protection de la santé des travailleurs](#), 1953

[Recommandations:R112 Recommandation sur les services de médecine du travail](#), 1959

[Conventions: C135 Convention concernant les représentants des travailleurs](#), 1971

[Conventions: C155 Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs](#), 1981

[Recommandations:R164 Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs](#), 1981

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C169 Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989

Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries (Note: Date of coming into force: 05:09:1991.)

Convention:C169

Place:Geneva

Session

of

the

Conference:76

Date

of

adoption:27:06:1989

Subject

classification:

Indigenous

and

Tribal

Peoples

Subject:

Indigenous

and

Tribal

Peoples

[See](#)

[the](#)

[ratifications](#)

[for](#)

[this](#)

[Convention](#)

Display

the

document

in:

[French](#)

[Spanish](#)

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 76th Session on 7 June 1989, and

Noting the international standards contained in the Indigenous and Tribal Populations Convention and Recommendation, 1957, and

Recalling the terms of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the many international instruments on the prevention of discrimination, and

Considering that the developments which have taken place in international law since 1957, as well as developments in the situation of indigenous and tribal peoples in all regions of the world, have made it appropriate to adopt new international standards on the subject with a view to removing the assimilationist orientation of the earlier standards, and

Recognising the aspirations of these peoples to exercise control over their own institutions, ways of life and economic development and to maintain and develop their identities, languages and religions, within the framework of the States in which they live, and

Noting that in many parts of the world these peoples are unable to enjoy their fundamental human rights to the same degree as the rest of the population of the States within which they live, and that their laws, values, customs and perspectives have often been eroded, and

Calling attention to the distinctive contributions of indigenous and tribal peoples to the cultural diversity and social and ecological harmony of humankind and to international co-operation and understanding, and

Noting that the following provisions have been framed with the co-operation of the United Nations, the Food and Agriculture Organisation of the United Nations, the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation and the World Health Organisation, as well as of the Inter-American Indian Institute, at appropriate levels and in their respective fields, and that it is proposed to continue this co-operation in promoting and securing the

application of these provisions, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the partial revision of the Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957 (No. 107), which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention revising the Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957;

adopts this twenty-seventh day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-nine the following Convention, which may be cited as the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989;

PART I. GENERAL POLICY

Article 1

1. This Convention applies to:

(a) tribal peoples in independent countries whose social, cultural and economic conditions distinguish them from other sections of the national community, and whose status is regulated wholly or partially by their own customs or traditions or by special laws or regulations;

(b) peoples in independent countries who are regarded as indigenous on account of their descent from the populations which inhabited the country, or a geographical region to which the country belongs, at the time of conquest or colonisation or the establishment of present state boundaries and who, irrespective of their legal status, retain some or all of their own social, economic, cultural and political institutions.

2. Self-identification as indigenous or tribal shall be regarded as a fundamental criterion for determining the groups to which the provisions of this Convention apply.

3. The use of the term **peoples** in this Convention shall not be construed as having any implications as regards the rights which may attach to the term under international law.

Article 2

1. Governments shall have the responsibility for developing, with the participation of the peoples concerned, co-ordinated and systematic action to protect the rights of these peoples and to guarantee respect for their integrity.

2. Such action shall include measures for:

(a) ensuring that members of these peoples benefit on an equal footing from the rights and opportunities which national laws and regulations grant to other

members of the population;

(b) promoting the full realisation of the social, economic and cultural rights of these peoples with respect for their social and cultural identity, their customs and traditions and their institutions;

(c) assisting the members of the peoples concerned to eliminate socio-economic gaps that may exist between indigenous and other members of the national community, in a manner compatible with their aspirations and ways of life.

Article 3

1. Indigenous and tribal peoples shall enjoy the full measure of human rights and fundamental freedoms without hindrance or discrimination. The provisions of the Convention shall be applied without discrimination to male and female members of these peoples.

2. No form of force or coercion shall be used in violation of the human rights and fundamental freedoms of the peoples concerned, including the rights contained in this Convention.

Article 4

1. Special measures shall be adopted as appropriate for safeguarding the persons, institutions, property, labour, cultures and environment of the peoples concerned.

2. Such special measures shall not be contrary to the freely-expressed wishes of the peoples concerned.

3. Enjoyment of the general rights of citizenship, without discrimination, shall not be prejudiced in any way by such special measures.

Article 5

In applying the provisions of this Convention:

(a) the social, cultural, religious and spiritual values and practices of these peoples shall be recognised and protected, and due account shall be taken of the nature of the problems which face them both as groups and as individuals;

(b) the integrity of the values, practices and institutions of these peoples shall be respected;

(c) policies aimed at mitigating the difficulties experienced by these peoples in facing new conditions of life and work shall be adopted, with the participation and co-operation of the peoples affected.

Article 6

1. In applying the provisions of this Convention, governments shall:

(a) consult the peoples concerned, through appropriate procedures and in particular through their representative institutions, whenever consideration is being given to legislative or administrative measures which may affect them directly;

(b) establish means by which these peoples can freely participate, to at least the same extent as other sectors of the population, at all levels of decision-making in elective institutions and administrative and other bodies responsible for policies and programmes which concern them;

(c) establish means for the full development of these peoples' own institutions and initiatives, and in appropriate cases provide the resources necessary for this purpose.

2. The consultations carried out in application of this Convention shall be undertaken, in good faith and in a form appropriate to the circumstances, with the objective of achieving agreement or consent to the proposed measures.

Article 7

1. The peoples concerned shall have the right to decide their own priorities for the process of development as it affects their lives, beliefs, institutions and spiritual well-being and the lands they occupy or otherwise use, and to exercise control, to the extent possible, over their own economic, social and cultural development. In addition, they shall participate in the formulation, implementation and evaluation of plans and programmes for national and regional development which may affect them directly.

2. The improvement of the conditions of life and work and levels of health and education of the peoples concerned, with their participation and co-operation, shall be a matter of priority in plans for the overall economic development of areas they inhabit. Special projects for development of the areas in question shall also be so designed as to promote such improvement.

3. Governments shall ensure that, whenever appropriate, studies are carried out, in co-operation with the peoples concerned, to assess the social, spiritual, cultural and environmental impact on them of planned development activities. The results of these studies shall be considered as fundamental criteria for the implementation of these activities.

4. Governments shall take measures, in co-operation with the peoples concerned, to protect and preserve the environment of the territories they inhabit.

Article 8

1. In applying national laws and regulations to the peoples concerned, due regard shall be had to their customs or customary laws.

2. These peoples shall have the right to retain their own customs and institutions, where these are not incompatible with fundamental rights defined by the national legal system and with internationally recognised human rights. Procedures shall be established, whenever necessary, to resolve conflicts which may arise in the application of this principle.

3. The application of paragraphs 1 and 2 of this Article shall not prevent members of these peoples from exercising the rights granted to all citizens and from assuming the corresponding duties.

Article 9

1. To the extent compatible with the national legal system and internationally recognised human rights, the methods customarily practised by the peoples concerned for dealing with offences committed by their members shall be respected.

2. The customs of these peoples in regard to penal matters shall be taken into consideration by the authorities and courts dealing with such cases.

Article 10

1. In imposing penalties laid down by general law on members of these peoples account shall be taken of their economic, social and cultural characteristics.

2. Preference shall be given to methods of punishment other than confinement in prison.

Article 11

The exaction from members of the peoples concerned of compulsory personal services in any form, whether paid or unpaid, shall be prohibited and punishable by law, except in cases prescribed by law for all citizens.

Article 12

The peoples concerned shall be safeguarded against the abuse of their rights and shall be able to take legal proceedings, either individually or through their representative bodies, for the effective protection of these rights. Measures shall be taken to ensure that members of these peoples can understand and be understood in legal proceedings, where necessary through the provision of interpretation or by other effective means.

PART II. LAND

Article 13

1. In applying the provisions of this Part of the Convention governments shall respect the special importance for the cultures and spiritual values of the peoples concerned of their relationship with the lands or territories, or both as applicable, which they occupy or otherwise use, and in particular the collective aspects of this relationship.

2. The use of the term **lands** in Articles 15 and 16 shall include the concept of territories, which covers the total environment of the areas which the peoples concerned occupy or otherwise use.

Article 14

1. The rights of ownership and possession of the peoples concerned over the lands which they traditionally occupy shall be recognised. In addition, measures shall be taken in appropriate cases to safeguard the right of the peoples concerned to use lands not exclusively occupied by them, but to which they have traditionally had access for their subsistence and traditional activities. Particular attention shall be paid to the situation of nomadic peoples and shifting cultivators in this respect.

2. Governments shall take steps as necessary to identify the lands which the peoples concerned traditionally occupy, and to guarantee effective protection of their rights of ownership and possession.

3. Adequate procedures shall be established within the national legal system to resolve land claims by the peoples concerned.

Article 15

1. The rights of the peoples concerned to the natural resources pertaining to their lands shall be specially safeguarded. These rights include the right of these peoples to participate in the use, management and conservation of these resources.

2. In cases in which the State retains the ownership of mineral or sub-surface resources or rights to other resources pertaining to lands, governments shall establish or maintain procedures through which they shall consult these peoples, with a view to ascertaining whether and to what degree their interests would be prejudiced, before undertaking or permitting any programmes for the exploration or exploitation of such resources pertaining to their lands. The peoples concerned shall wherever possible participate in the benefits of such activities, and shall receive fair compensation for any damages which they may sustain as a result of such activities.

Article 16

1. Subject to the following paragraphs of this Article, the peoples concerned shall not be removed from the lands which they occupy.

2. Where the relocation of these peoples is considered necessary as an

exceptional measure, such relocation shall take place only with their free and informed consent. Where their consent cannot be obtained, such relocation shall take place only following appropriate procedures established by national laws and regulations, including public inquiries where appropriate, which provide the opportunity for effective representation of the peoples concerned.

3. Whenever possible, these peoples shall have the right to return to their traditional lands, as soon as the grounds for relocation cease to exist.

4. When such return is not possible, as determined by agreement or, in the absence of such agreement, through appropriate procedures, these peoples shall be provided in all possible cases with lands of quality and legal status at least equal to that of the lands previously occupied by them, suitable to provide for their present needs and future development. Where the peoples concerned express a preference for compensation in money or in kind, they shall be so compensated under appropriate guarantees.

5. Persons thus relocated shall be fully compensated for any resulting loss or injury.

Article 17

1. Procedures established by the peoples concerned for the transmission of land rights among members of these peoples shall be respected.

2. The peoples concerned shall be consulted whenever consideration is being given to their capacity to alienate their lands or otherwise transmit their rights outside their own community.

3. Persons not belonging to these peoples shall be prevented from taking advantage of their customs or of lack of understanding of the laws on the part of their members to secure the ownership, possession or use of land belonging to them.

Article 18

Adequate penalties shall be established by law for unauthorised intrusion upon, or use of, the lands of the peoples concerned, and governments shall take measures to prevent such offences.

Article 19

National agrarian programmes shall secure to the peoples concerned treatment equivalent to that accorded to other sectors of the population with regard to:

(a) the provision of more land for these peoples when they have not the area necessary for providing the essentials of a normal existence, or for any possible increase in their numbers;

(b) the provision of the means required to promote the development of the lands

which these peoples already possess.

PART III. RECRUITMENT AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Article 20

1. Governments shall, within the framework of national laws and regulations, and in co-operation with the peoples concerned, adopt special measures to ensure the effective protection with regard to recruitment and conditions of employment of workers belonging to these peoples, to the extent that they are not effectively protected by laws applicable to workers in general.

2. Governments shall do everything possible to prevent any discrimination between workers belonging to the peoples concerned and other workers, in particular as regards:

(a) admission to employment, including skilled employment, as well as measures for promotion and advancement;

(b) equal remuneration for work of equal value;

(c) medical and social assistance, occupational safety and health, all social security benefits and any other occupationally related benefits, and housing;

(d) the right of association and freedom for all lawful trade union activities, and the right to conclude collective agreements with employers or employers' organisations.

3. The measures taken shall include measures to ensure:

(a) that workers belonging to the peoples concerned, including seasonal, casual and migrant workers in agricultural and other employment, as well as those employed by labour contractors, enjoy the protection afforded by national law and practice to other such workers in the same sectors, and that they are fully informed of their rights under labour legislation and of the means of redress available to them;

(b) that workers belonging to these peoples are not subjected to working conditions hazardous to their health, in particular through exposure to pesticides or other toxic substances;

(c) that workers belonging to these peoples are not subjected to coercive recruitment systems, including bonded labour and other forms of debt servitude;

(d) that workers belonging to these peoples enjoy equal opportunities and equal treatment in employment for men and women, and protection from sexual harassment.

4. Particular attention shall be paid to the establishment of adequate labour inspection services in areas where workers belonging to the peoples concerned

undertake wage employment, in order to ensure compliance with the provisions of this Part of this Convention.

PART IV. VOCATIONAL TRAINING, HANDICRAFTS AND RURAL INDUSTRIES

Article 21

Members of the peoples concerned shall enjoy opportunities at least equal to those of other citizens in respect of vocational training measures.

Article 22

1. Measures shall be taken to promote the voluntary participation of members of the peoples concerned in vocational training programmes of general application.

2. Whenever existing programmes of vocational training of general application do not meet the special needs of the peoples concerned, governments shall, with the participation of these peoples, ensure the provision of special training programmes and facilities.

3. Any special training programmes shall be based on the economic environment, social and cultural conditions and practical needs of the peoples concerned. Any studies made in this connection shall be carried out in co-operation with these peoples, who shall be consulted on the organisation and operation of such programmes. Where feasible, these peoples shall progressively assume responsibility for the organisation and operation of such special training programmes, if they so decide.

Article 23

1. Handicrafts, rural and community-based industries, and subsistence economy and traditional activities of the peoples concerned, such as hunting, fishing, trapping and gathering, shall be recognised as important factors in the maintenance of their cultures and in their economic self-reliance and development. Governments shall, with the participation of these people and whenever appropriate, ensure that these activities are strengthened and promoted.

2. Upon the request of the peoples concerned, appropriate technical and financial assistance shall be provided wherever possible, taking into account the traditional technologies and cultural characteristics of these peoples, as well as the importance of sustainable and equitable development.

PART V. SOCIAL SECURITY AND HEALTH

Article 24

Social security schemes shall be extended progressively to cover the peoples

concerned, and applied without discrimination against them.

Article 25

1. Governments shall ensure that adequate health services are made available to the peoples concerned, or shall provide them with resources to allow them to design and deliver such services under their own responsibility and control, so that they may enjoy the highest attainable standard of physical and mental health.

2. Health services shall, to the extent possible, be community-based. These services shall be planned and administered in co-operation with the peoples concerned and take into account their economic, geographic, social and cultural conditions as well as their traditional preventive care, healing practices and medicines.

3. The health care system shall give preference to the training and employment of local community health workers, and focus on primary health care while maintaining strong links with other levels of health care services.

4. The provision of such health services shall be co-ordinated with other social, economic and cultural measures in the country.

PART VI. EDUCATION AND MEANS OF COMMUNICATION

Article 26

Measures shall be taken to ensure that members of the peoples concerned have the opportunity to acquire education at all levels on at least an equal footing with the rest of the national community.

Article 27

1. Education programmes and services for the peoples concerned shall be developed and implemented in co-operation with them to address their special needs, and shall incorporate their histories, their knowledge and technologies, their value systems and their further social, economic and cultural aspirations.

2. The competent authority shall ensure the training of members of these peoples and their involvement in the formulation and implementation of education programmes, with a view to the progressive transfer of responsibility for the conduct of these programmes to these peoples as appropriate.

3. In addition, governments shall recognise the right of these peoples to establish their own educational institutions and facilities, provided that such institutions meet minimum standards established by the competent authority in consultation with these peoples. Appropriate resources shall be provided for this purpose.

Article 28

1. Children belonging to the peoples concerned shall, wherever practicable, be taught to read and write in their own indigenous language or in the language most commonly used by the group to which they belong. When this is not practicable, the competent authorities shall undertake consultations with these peoples with a view to the adoption of measures to achieve this objective.
2. Adequate measures shall be taken to ensure that these peoples have the opportunity to attain fluency in the national language or in one of the official languages of the country.
3. Measures shall be taken to preserve and promote the development and practice of the indigenous languages of the peoples concerned.

Article 29

The imparting of general knowledge and skills that will help children belonging to the peoples concerned to participate fully and on an equal footing in their own community and in the national community shall be an aim of education for these peoples.

Article 30

1. Governments shall adopt measures appropriate to the traditions and cultures of the peoples concerned, to make known to them their rights and duties, especially in regard to labour, economic opportunities, education and health matters, social welfare and their rights deriving from this Convention.
2. If necessary, this shall be done by means of written translations and through the use of mass communications in the languages of these peoples.

Article 31

Educational measures shall be taken among all sections of the national community, and particularly among those that are in most direct contact with the peoples concerned, with the object of eliminating prejudices that they may harbour in respect of these peoples. To this end, efforts shall be made to ensure that history textbooks and other educational materials provide a fair, accurate and informative portrayal of the societies and cultures of these peoples.

PART VII. CONTACTS AND CO-OPERATION ACROSS BORDERS

Article 32

Governments shall take appropriate measures, including by means of international agreements, to facilitate contacts and co-operation between indigenous and tribal peoples across borders, including activities in the

economic, social, cultural, spiritual and environmental fields.

PART VIII. ADMINISTRATION

Article 33

1. The governmental authority responsible for the matters covered in this Convention shall ensure that agencies or other appropriate mechanisms exist to administer the programmes affecting the peoples concerned, and shall ensure that they have the means necessary for the proper fulfilment of the functions assigned to them.

2. These programmes shall include:

(a) the planning, co-ordination, execution and evaluation, in co-operation with the peoples concerned, of the measures provided for in this Convention;

(b) the proposing of legislative and other measures to the competent authorities and supervision of the application of the measures taken, in co-operation with the peoples concerned.

PART IX. GENERAL PROVISIONS

Article 34

The nature and scope of the measures to be taken to give effect to this Convention shall be determined in a flexible manner, having regard to the conditions characteristic of each country.

Article 35

The application of the provisions of this Convention shall not adversely affect rights and benefits of the peoples concerned pursuant to other Conventions and Recommendations, international instruments, treaties, or national laws, awards, custom or agreements.

PART X. FINAL PROVISIONS

Article 36

This Convention revises the Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957.

Article 37

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 38

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 39

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 40

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 41

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 42

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on

the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 43

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides-

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 39 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 44

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross

references

[Conventions: C107 Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957](#)
[Recommendations:R104 Indigenous and Tribal Populations Recommendation, 1957](#)
[Revised: C107 This Convention revises the Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989

Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (Nota: Fecha de entrada en vigor: 05:09:1991 .)

Descripcion:(Convenio)

Convenio:C169

Lugar:Ginebra

Fecha

de

adopcion:27:06:1989

Sesion

de

la

Conferencia:76

[Ver](#) [las](#) [ratificaciones](#) [que](#) [ha](#) [recibido](#) [este](#) [Convenio](#)

Estatus:

Instrumento

actualizado

Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1989, en su septuagésima sexta reunión;

Observando las normas internacionales enunciadas en el Convenio y en la Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957;

Recordando los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación;

Considerando que la evolución del derecho internacional desde 1957 y los cambios sobrevenidos en la situación de los pueblos indígenas y tribales en todas las regiones del mundo hacen aconsejable adoptar nuevas normas internacionales en la materia, a fin de eliminar la orientación hacia la asimilación de las normas anteriores;

Reconociendo las aspiraciones de esos pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y formas de vida y de su desarrollo económico y a mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones, dentro del marco de los Estados en que viven;

Observando que en muchas partes del mundo esos pueblos no pueden gozar de los derechos humanos fundamentales en el mismo grado que el resto de la población de los Estados en que viven y que sus leyes, valores, costumbres y perspectivas han sufrido a menudo una erosión;

Recordando la particular contribución de los pueblos indígenas y tribales a la diversidad cultural, a la armonía social y ecológica de la humanidad y a la cooperación y comprensión internacionales;

Observando que las disposiciones que siguen han sido establecidas con la colaboración de las Naciones Unidas, de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización Mundial de la Salud, así como del Instituto Indigenista Interamericano, a los niveles apropiados y en sus esferas respectivas, y que se

tiene el propósito de continuar esa colaboración a fin de promover y asegurar la aplicación de estas disposiciones;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre la revisión parcial del Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107), cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional que revise el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos ochenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989:

Parte I. Política General

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica:

a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación especial;

b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

2. La conciencia de su identidad indígena o tribal deberá considerarse un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio.

3. La utilización del término **pueblos** en este Convenio no deberá interpretarse en el sentido de que tenga implicación alguna en lo que atañe a los derechos que pueda conferirse a dicho término en el derecho internacional.

Artículo 2

1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

2. Esta acción deberá incluir medidas:

a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población;

b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones;

c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida.

Artículo 3

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.

2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.

Artículo 4

1. Deberán adoptarse las medidas especiales que se precisen para salvaguardar las personas, las instituciones, los bienes, el trabajo, las culturas y el medio ambiente de los pueblos interesados.

2. Tales medidas especiales no deberán ser contrarias a los deseos expresados libremente por los pueblos interesados.

3. El goce sin discriminación de los derechos generales de ciudadanía no deberá sufrir menoscabo alguno como consecuencia de tales medidas especiales.

Artículo 5

Al aplicar las disposiciones del presente Convenio:

a) deberán reconocerse y protegerse los valores y prácticas sociales, culturales, religiosos y espirituales propios de dichos pueblos y deberá tomarse debidamente en consideración la índole de los problemas que se les plantean tanto colectiva como individualmente;

b) deberá respetarse la integridad de los valores, prácticas e instituciones de esos pueblos;

c) deberán adoptarse, con la participación y cooperación de los pueblos

interesados, medidas encaminadas a allanar las dificultades que experimenten dichos pueblos al afrontar nuevas condiciones de vida y de trabajo.

Artículo 6

1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:

a) consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente;

b) establecer los medios a través de los cuales los pueblos interesados puedan participar libremente, por lo menos en la misma medida que otros sectores de la población, y a todos los niveles en la adopción de decisiones en instituciones electivas y organismos administrativos y de otra índole responsables de políticas y programas que les conciernan;

c) establecer los medios para el pleno desarrollo de las instituciones e iniciativas de esos pueblos, y en los casos apropiados proporcionar los recursos necesarios para este fin.

2. Las consultas llevadas a cabo en aplicación de este Convenio deberán efectuarse de buena fe y de una manera apropiada a las circunstancias, con la finalidad de llegar a un acuerdo o lograr el consentimiento acerca de las medidas propuestas.

Artículo 7

1. Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural. Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.

2. El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y del nivel de salud y educación de los pueblos interesados, con su participación y cooperación, deberá ser prioritario en los planes de desarrollo económico global de las regiones donde habitan. Los proyectos especiales de desarrollo para estas regiones deberán también elaborarse de modo que promuevan dicho mejoramiento.

3. Los gobiernos deberán velar por que, siempre que haya lugar, se efectúen estudios, en cooperación con los pueblos interesados, a fin de evaluar la incidencia social, espiritual y cultural y sobre el medio ambiente que las actividades de desarrollo previstas puedan tener sobre esos pueblos. Los resultados de estos estudios deberán ser considerados como criterios

fundamentales para la ejecución de las actividades mencionadas.

4. Los gobiernos deberán tomar medidas, en cooperación con los pueblos interesados, para proteger y preservar el medio ambiente de los territorios que habitan.

Artículo 8

1. Al aplicar la legislación nacional a los pueblos interesados deberán tomarse debidamente en consideración sus costumbres o su derecho consuetudinario.

2. Dichos pueblos deberán tener el derecho de conservar sus costumbres e instituciones propias, siempre que éstas no sean incompatibles con los derechos fundamentales definidos por el sistema jurídico nacional ni con los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Siempre que sea necesario, deberán establecerse procedimientos para solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este principio.

3. La aplicación de los párrafos 1 y 2 de este artículo no deberá impedir a los miembros de dichos pueblos ejercer los derechos reconocidos a todos los ciudadanos del país y asumir las obligaciones correspondientes.

Artículo 9

1. En la medida en que ello sea compatible con el sistema jurídico nacional y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, deberán respetarse los métodos a los que los pueblos interesados recurren tradicionalmente para la represión de los delitos cometidos por sus miembros.

2. Las autoridades y los tribunales llamados a pronunciarse sobre cuestiones penales deberán tener en cuenta las costumbres de dichos pueblos en la materia.

Artículo 10

1. Cuando se impongan sanciones penales previstas por la legislación general a miembros de dichos pueblos deberán tenerse en cuenta sus características económicas, sociales y culturales.

2. Deberá darse la preferencia a tipos de sanción distintos del encarcelamiento.

Artículo 11

La ley deberá prohibir y sancionar la imposición a miembros de los pueblos interesados de servicios personales obligatorios de cualquier índole, remunerados o no, excepto en los casos previstos por la ley para todos los ciudadanos.

Artículo 12

Los pueblos interesados deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos. Deberán tomarse medidas para garantizar que los miembros de dichos pueblos puedan comprender y hacerse comprender en procedimientos legales, facilitándoles, si fuere necesario, intérpretes u otros medios eficaces.

Parte II. Tierras

Artículo 13

1. Al aplicar las disposiciones de esta parte del Convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos, que ocupan o utilizan de alguna otra manera, y en particular los aspectos colectivos de esa relación.

2. La utilización del término **tierras** en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad del hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.

Artículo 14

1. Deberá reconocerse a los pueblos interesados el derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Además, en los casos apropiados, deberán tomarse medidas para salvaguardar el derecho de los pueblos interesados a utilizar tierras que no estén exclusivamente ocupadas por ellos, pero a las que hayan tenido tradicionalmente acceso para sus actividades tradicionales y de subsistencia. A este respecto, deberá prestarse particular atención a la situación de los pueblos nómadas y de los agricultores itinerantes.

2. Los gobiernos deberán tomar las medidas que sean necesarias para determinar las tierras que los pueblos interesados ocupan tradicionalmente y garantizar la protección efectiva de sus derechos de propiedad y posesión.

3. Deberán instituirse procedimientos adecuados en el marco del sistema jurídico nacional para solucionar las reivindicaciones de tierras formuladas por los pueblos interesados.

Artículo 15

1. Los derechos de los pueblos interesados a los recursos naturales existentes en sus tierras deberán protegerse especialmente. Estos derechos comprenden el derecho de esos pueblos a participar en la utilización, administración y conservación de dichos recursos.

2. En caso de que pertenezca al Estado la propiedad de los minerales o de los recursos del subsuelo, o tenga derechos sobre otros recursos existentes en las

tierras, los gobiernos deberán establecer o mantener procedimientos con miras a consultar a los pueblos interesados, a fin de determinar si los intereses de esos pueblos serían perjudicados, y en qué medida, antes de emprender o autorizar cualquier programa de prospección o explotación de los recursos existentes en sus tierras. Los pueblos interesados deberán participar siempre que sea posible en los beneficios que reporten tales actividades, y percibir una indemnización equitativa por cualquier daño que puedan sufrir como resultado de esas actividades.

Artículo 16

1. A reserva de lo dispuesto en los párrafos siguientes de este artículo, los pueblos interesados no deberán ser trasladados de las tierras que ocupan.

2. Cuando excepcionalmente el traslado y la reubicación de esos pueblos se consideren necesarios, sólo deberán efectuarse con su consentimiento, dado libremente y con pleno conocimiento de causa. Cuando no pueda obtenerse su consentimiento, el traslado y la reubicación sólo deberá tener lugar al término de procedimientos adecuados establecidos por la legislación nacional, incluidas encuestas públicas, cuando haya lugar, en que los pueblos interesados tengan la posibilidad de estar efectivamente representados.

3. Siempre que sea posible, estos pueblos deberán tener el derecho de regresar a sus tierras tradicionales en cuanto dejen de existir la causas que motivaron su traslado y reubicación.

4. Cuando el retorno no sea posible, tal como se determine por acuerdo o, en ausencia de tales acuerdos, por medio de procedimientos adecuados, dichos pueblos deberán recibir, en todos los casos posibles, tierras cuya calidad y cuyo estatuto jurídico sean por lo menos iguales a los de las tierras que ocupaban anteriormente, y que les permitan subvenir a sus necesidades y garantizar su desarrollo futuro. Cuando los pueblos interesados prefieran recibir una indemnización en dinero o en especie, deberá concedérseles dicha indemnización, con las garantías apropiadas.

5. Deberá indemnizarse plenamente a las personas trasladadas y reubicadas por cualquier pérdida o daño que hayan sufrido como consecuencia de su desplazamiento.

Artículo 17

1. Deberán respetarse las modalidades de transmisión de los derechos sobre la tierra entre los miembros de los pueblos interesados establecidas por dichos pueblos.

2. Deberá consultarse a los pueblos interesados siempre que se considere su capacidad de enajenar sus tierras o de transmitir de otra forma sus derechos sobre estas tierras fuera de su comunidad.

3. Deberá impedirse que personas extrañas a esos pueblos puedan

aprovecharse de las costumbres de esos pueblos o de su desconocimiento de las leyes por parte de sus miembros para arrogarse la propiedad, la posesión o el uso de las tierras pertenecientes a ellos.

Artículo 18

La ley deberá prever sanciones apropiadas contra toda intrusión no autorizada en las tierras de los pueblos interesados o todo uso no autorizado de las mismas por personas ajenas a ellos, y los gobiernos deberán tomar medidas para impedir tales infracciones.

Artículo 19

Los programas agrarios nacionales deberán garantizar a los pueblos interesados condiciones equivalentes a las que disfruten otros sectores de la población, a los efectos de:

- a) la asignación de tierras adicionales a dichos pueblos cuando las tierras de que dispongan sean insuficientes para garantizarles los elementos de una existencia normal o para hacer frente a su posible crecimiento numérico;
- b) el otorgamiento de los medios necesarios para el desarrollo de las tierras que dichos pueblos ya poseen.

Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo

Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.

2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:

- a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
- b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
- c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
- d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios

colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.

3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:

a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;

b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;

c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;

d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

Parte IV. Formación Profesional, Artesanía e Industrias Rurales

Artículo 21

Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22

1. Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general.

2. Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación.

3. Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas

de los pueblos interesados. Todo estudio a este respecto deberá realizarse en cooperación con esos pueblos, los cuales deberán ser consultados sobre la organización y el funcionamiento de tales programas. Cuando sea posible, esos pueblos deberán asumir progresivamente la responsabilidad de la organización y el funcionamiento de tales programas especiales de formación, si así lo deciden.

Artículo 23

1. La artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, como la caza, la pesca, la caza con trampas y la recolección, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económicos. Con la participación de esos pueblos, y siempre que haya lugar, los gobiernos deberán velar por que se fortalezcan y fomenten dichas actividades.

2. A petición de los pueblos interesados, deberá facilitárseles, cuando sea posible, una asistencia técnica y financiera apropiada que tenga en cuenta las técnicas tradicionales y las características culturales de esos pueblos y la importancia de un desarrollo sostenido y equitativo.

Parte V. Seguridad Social y Salud

Artículo 24

Los regímenes de seguridad social deberán extenderse progresivamente a los pueblos interesados y aplicárseles sin discriminación alguna.

Artículo 25

1. Los gobiernos deberán velar por que se pongan a disposición de los pueblos interesados servicios de salud adecuados o proporcionar a dichos pueblos los medios que les permitan organizar y prestar tales servicios bajo su propia responsabilidad y control, a fin de que puedan gozar del máximo nivel posible de salud física y mental.

2. Los servicios de salud deberán organizarse, en la medida de lo posible, a nivel comunitario. Estos servicios deberán planearse y administrarse en cooperación con los pueblos interesados y tener en cuenta sus condiciones económicas, geográficas, sociales y culturales, así como sus métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales.

3. El sistema de asistencia sanitaria deberá dar la preferencia a la formación y al empleo de personal sanitario de la comunidad local y centrarse en los cuidados primarios de salud, manteniendo al mismo tiempo estrechos vínculos con los demás niveles de asistencia sanitaria.

4. La prestación de tales servicios de salud deberá coordinarse con las demás

medidas sociales, económicas y culturales que se tomen en el país.

Parte VI. Educación y Medios de Comunicación

Artículo 26

Deberán adoptarse medidas para garantizar a los miembros de los pueblos interesados la posibilidad de adquirir una educación a todos los niveles, por lo menos en pie de igualdad con el resto de la comunidad nacional.

Artículo 27

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.

3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin.

Artículo 28

1. Siempre que sea viable, deberá enseñarse a los niños de los pueblos interesados a leer y a escribir en su propia lengua indígena o en la lengua que más comúnmente se hable en el grupo a que pertenezcan. Cuando ello no sea viable, las autoridades competentes deberán celebrar consultas con esos pueblos con miras a la adopción de medidas que permitan alcanzar este objetivo.

2. Deberán tomarse medidas adecuadas para asegurar que esos pueblos tengan la oportunidad de llegar a dominar la lengua nacional o una de las lenguas oficiales del país.

3. Deberán adoptarse disposiciones para preservar las lenguas indígenas de los pueblos interesados y promover el desarrollo y la práctica de las mismas.

Artículo 29

Un objetivo de la educación de los niños de los pueblos interesados deberá ser impartirles conocimientos generales y aptitudes que les ayuden a participar plenamente y en pie de igualdad en la vida de su propia comunidad y en la de

la comunidad nacional.

Artículo 30

1. Los gobiernos deberán adoptar medidas acordes a las tradiciones y culturas de los pueblos interesados, a fin de darles a conocer sus derechos y obligaciones, especialmente en lo que atañe al trabajo, a las posibilidades económicas, a las cuestiones de educación y salud, a los servicios sociales y a los derechos dimanantes del presente Convenio.

2. A tal fin, deberá recurrirse, si fuere necesario, a traducciones escritas y a la utilización de los medios de comunicación de masas en las lenguas de dichos pueblos.

Artículo 31

Deberán adoptarse medidas de carácter educativo en todos los sectores de la comunidad nacional, y especialmente en los que estén en contacto más directo con los pueblos interesados, con objeto de eliminar los prejuicios que pudieran tener con respecto a esos pueblos. A tal fin, deberán hacerse esfuerzos por asegurar que los libros de historia y demás material didáctico ofrezcan una descripción equitativa, exacta e instructiva de las sociedades y culturas de los pueblos interesados.

Parte VII. Contactos y Cooperación a Través de las Fronteras

Artículo 32

Los gobiernos deberán tomar medidas apropiadas, incluso por medio de acuerdos internacionales, para facilitar los contactos y la cooperación entre pueblos indígenas y tribales a través de las fronteras, incluidas las actividades en las esferas económica, social, cultural, espiritual y del medio ambiente.

Parte VIII. Administración

Artículo 33

1. La autoridad gubernamental responsable de las cuestiones que abarca el presente Convenio deberá asegurarse de que existen instituciones u otros mecanismos apropiados para administrar los programas que afecten a los pueblos interesados, y de que tales instituciones o mecanismos disponen de los medios necesarios para el cabal desempeño de sus funciones.

2. Tales programas deberán incluir:

a) la planificación, coordinación, ejecución y evaluación, en cooperación con los pueblos interesados, de las medidas previstas en el presente Convenio;

b) la proposición de medidas legislativas y de otra índole a las autoridades competentes y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en

cooperación con los pueblos interesados.

Parte IX. Disposiciones Generales

Artículo 34

La naturaleza y el alcance de las medidas que se adopten para dar efecto al presente Convenio deberán determinarse con flexibilidad, teniendo en cuenta las condiciones propias de cada país.

Artículo 35

La aplicación de las disposiciones del presente Convenio no deberá menoscabar los derechos y las ventajas garantizados a los pueblos interesados en virtud de otros convenios y recomendaciones, instrumentos internacionales, tratados, o leyes, laudos, costumbres o acuerdos nacionales.

Parte X. Disposiciones Finales

Artículo 36

Este Convenio revisa el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.

Artículo 37

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 38

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 39

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el

párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 40

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 41

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 42

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 43

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 39, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 44

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

[Convenios: C107 Convenio sobre poblaciones indígena y tribuales, 1957](#)
[Recomendaciones:R104 Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957](#)
REVISION:C107 Este Convenio revisa el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

C169 Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

Convention concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants (Note: Date d'entrée en vigueur: 05:09:1991.)

Description:(Convention)

Convention:C169

Lieu:Genève

Date d'adoption:27:06:1989

Session de la Conference:76

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 7 juin 1989, en sa 76e session;

Notant les normes internationales énoncées dans la convention et la recommandation relatives aux populations autochtones et tribales, 1957;

Rappelant les termes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et des nombreux instruments internationaux concernant la prévention de la discrimination;

Considérant que, étant donné l'évolution du droit international depuis 1957 et l'évolution qui est intervenue dans la situation des peuples indigènes et tribaux dans toutes les régions du monde, il y a lieu d'adopter de nouvelles normes internationales sur la question en vue de supprimer l'orientation des normes antérieures, qui visaient à l'assimilation;

Prenant acte de l'aspiration des peuples en question à avoir le contrôle de leurs institutions, de leurs modes de vie et de leur développement économique propres et à conserver et développer leur identité, leur langue et leur religion dans le cadre des Etats où ils vivent;

Notant que, dans de nombreuses parties du monde, ces peuples ne peuvent jouir des droits fondamentaux de l'homme au même degré que le reste de la population des Etats où ils vivent et que leurs lois, valeurs, coutumes et perspectives ont souvent subi une érosion;

Appelant l'attention sur la contribution particulière des peuples indigènes et tribaux à la diversité culturelle et à l'harmonie sociale et écologique de l'humanité ainsi qu'à la coopération et à la compréhension internationales;

Notant que les dispositions ci-après ont été établies avec la collaboration des Nations Unies, de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et de l'Organisation mondiale de la santé ainsi que de l'Institut indigéniste interaméricain, aux niveaux appropriés et pour leurs domaines respectifs, et que l'on se propose de poursuivre cette coopération en vue de

promouvoir et d'assurer leur application;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la révision partielle de la convention (no. 107) relative aux populations aborigènes et tribales, 1957, 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 révisant la convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957,

adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

PARTIE I. POLITIQUE GÉNÉRALE

Article 1

1. La présente convention s'applique:

a) aux peuples tribaux dans les pays indépendants qui se distinguent des autres secteurs de la communauté nationale par leurs conditions sociales, culturelles et économiques et qui sont régis totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;

b) aux peuples dans les pays indépendants qui sont considérés comme indigènes du fait qu'ils descendent des populations qui habitaient le pays, ou une région géographique à laquelle appartient le pays, à l'époque de la conquête ou de la colonisation ou de l'établissement des frontières actuelles de l'Etat, et qui, quel que soit leur statut juridique, conservent leurs institutions sociales, économiques, culturelles et politiques propres ou certaines d'entre elles.

2. Le sentiment d'appartenance indigène ou tribale doit être considéré comme un critère fondamental pour déterminer les groupes auxquels s'appliquent les dispositions de la présente convention.

3. L'emploi du terme **peuples** dans la présente convention ne peut en aucune manière être interprété comme ayant des implications de quelque nature que ce soit quant aux droits qui peuvent s'attacher à ce terme en vertu du droit international.

Article 2

1. Il incombe aux gouvernements, avec la participation des peuples intéressés, de développer une action coordonnée et systématique en vue de protéger les droits de ces peuples et de garantir le respect de leur intégrité.

2. Cette action doit comprendre des mesures visant à:

- a) assurer que les membres desdits peuples bénéficient, sur un pied d'égalité, des droits et possibilités que la législation nationale accorde aux autres membres de la population;
- b) promouvoir la pleine réalisation des droits sociaux, économiques et culturels de ces peuples, dans le respect de leur identité sociale et culturelle, de leurs coutumes et traditions et de leurs institutions;
- c) aider les membres desdits peuples à éliminer les écarts socio-économiques qui peuvent exister entre des membres indigènes et d'autres membres de la communauté nationale, d'une manière compatible avec leurs aspirations et leur mode de vie.

Article 3

1. Les peuples indigènes et tribaux doivent jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans entrave ni discrimination. Les dispositions de cette convention doivent être appliquées sans discrimination aux femmes et aux hommes de ces peuples.

2. Aucune forme de force ou de coercition ne doit être utilisée en violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des peuples intéressés, y compris des droits prévus par la présente convention.

Article 4

1. Des mesures spéciales doivent être adoptées, en tant que de besoin, en vue de sauvegarder les personnes, les institutions, les biens, le travail, la culture et l'environnement des peuples intéressés.

2. Ces mesures spéciales ne doivent pas être contraires aux désirs librement exprimés des peuples intéressés.

3. Lesdites mesures ne doivent porter aucune atteinte à la jouissance, sans discrimination, de la généralité des droits qui s'attachent à la qualité de citoyen.

Article 5

En appliquant les dispositions de la présente convention, il faudra:

a) reconnaître et protéger les valeurs et les pratiques sociales, culturelles, religieuses et spirituelles de ces peuples et prendre dûment en considération la nature des problèmes qui se posent à eux, en tant que groupes comme en tant qu'individus;

b) respecter l'intégrité des valeurs, des pratiques et des institutions desdits peuples;

c) adopter, avec la participation et la coopération des peuples affectés, des mesures tendant à aplanir les difficultés que ceux-ci éprouvent à faire face à de nouvelles conditions de vie et de travail.

Article 6

1. En appliquant les dispositions de la présente convention, les gouvernements doivent:

a) consulter les peuples intéressés, par des procédures appropriées, et en particulier à travers leurs institutions représentatives, chaque fois que l'on envisage des mesures législatives ou administratives susceptibles de les toucher directement;

b) mettre en place les moyens par lesquels lesdits peuples peuvent, à égalité au moins avec les autres secteurs de la population, participer librement et à tous les niveaux à la prise de décisions dans les institutions électives et les organismes administratifs et autres qui sont responsables des politiques et des programmes qui les concernent;

c) mettre en place les moyens permettant de développer pleinement les institutions et initiatives propres à ces peuples et, s'il y a lieu, leur fournir les ressources nécessaires à cette fin.

2. Les consultations effectuées en application de la présente convention doivent être menées de bonne foi et sous une forme appropriée aux circonstances, en vue de parvenir à un accord ou d'obtenir un consentement au sujet des mesures envisagées.

Article 7

1. Les peuples intéressés doivent avoir le droit de décider de leurs propres priorités en ce qui concerne le processus du développement, dans la mesure où celui-ci a une incidence sur leur vie, leurs croyances, leurs institutions et leur bien-être spirituel et les terres qu'ils occupent ou utilisent d'une autre manière, et d'exercer autant que possible un contrôle sur leur développement économique, social et culturel propre. En outre, lesdits peuples doivent participer à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à l'évaluation des plans et programmes de développement national et régional susceptibles de les toucher directement.

2. L'amélioration des conditions de vie et de travail des peuples intéressés et de leur niveau de santé et d'éducation, avec leur participation et leur coopération, doit être prioritaire dans les plans de développement économique d'ensemble des régions qu'ils habitent. Les projets particuliers de développement de ces régions doivent également être conçus de manière à promouvoir une telle amélioration.

3. Les gouvernements doivent faire en sorte que, s'il y a lieu, des études soient effectuées en coopération avec les peuples intéressés, afin d'évaluer

l'incidence sociale, spirituelle, culturelle et sur l'environnement que les activités de développement prévues pourraient avoir sur eux. Les résultats de ces études doivent être considérés comme un critère fondamental pour la mise en oeuvre de ces activités.

4. Les gouvernements doivent prendre des mesures, en coopération avec les peuples intéressés, pour protéger et préserver l'environnement dans les territoires qu'ils habitent.

Article 8

1. En appliquant la législation nationale aux peuples intéressés, il doit être dûment tenu compte de leurs coutumes ou de leur droit coutumier.

2. Les peuples intéressés doivent avoir le droit de conserver leurs coutumes et institutions dès lors qu'elles ne sont pas incompatibles avec les droits fondamentaux définis par le système juridique national et avec les droits de l'homme reconnus au niveau international. Des procédures doivent être établies, en tant que de besoin, pour résoudre les conflits éventuellement soulevés par l'application de ce principe.

3. L'application des paragraphes 1 et 2 du présent article ne doit pas empêcher les membres desdits peuples d'exercer les droits reconnus à tous les citoyens et d'assumer les obligations correspondantes.

Article 9

1. Dans la mesure où cela est compatible avec le système juridique national et avec les droits de l'homme reconnus au niveau international, les méthodes auxquelles les peuples intéressés ont recours à titre coutumier pour réprimer les délits commis par leurs membres doivent être respectées.

2. Les autorités et les tribunaux appelés à statuer en matière pénale doivent tenir compte des coutumes de ces peuples dans ce domaine.

Article 10

1. Lorsque des sanctions pénales prévues par la législation générale sont infligées à des membres des peuples intéressés, il doit être tenu compte de leurs caractéristiques économiques, sociales et culturelles.

2. La préférence doit être donnée à des formes de sanction autres que l'emprisonnement.

Article 11

La prestation obligatoire de services personnels, rétribués ou non, imposée sous quelque forme que ce soit aux membres des peuples intéressés, doit être interdite sous peine de sanctions légales, sauf dans les cas prévus par la loi

pour tous les citoyens.

Article 12

Les peuples intéressés doivent bénéficier d'une protection contre la violation de leurs droits et pouvoir engager une procédure légale, individuellement ou par l'intermédiaire de leurs organes représentatifs, pour assurer le respect effectif de ces droits. Des mesures doivent être prises pour faire en sorte que, dans toute procédure légale, les membres de ces peuples puissent comprendre et se faire comprendre, au besoin grâce à un interprète ou par d'autres moyens efficaces.

PARTIE II. TERRES

Article 13

1. En appliquant les dispositions de cette partie de la convention, les gouvernements doivent respecter l'importance spéciale que revêt pour la culture et les valeurs spirituelles des peuples intéressés la relation qu'ils entretiennent avec les terres ou territoires, ou avec les deux, selon le cas, qu'ils occupent ou utilisent d'une autre manière, et en particulier des aspects collectifs de cette relation.

2. L'utilisation du terme **terres** dans les articles 15 et 16 comprend le concept de territoires, qui recouvre la totalité de l'environnement des régions que les peuples intéressés occupent ou qu'ils utilisent d'une autre manière.

Article 14

1. Les droits de propriété et de possession sur les terres qu'ils occupent traditionnellement doivent être reconnus aux peuples intéressés. En outre, des mesures doivent être prises dans les cas appropriés pour sauvegarder le droit des peuples intéressés d'utiliser les terres non exclusivement occupées par eux, mais auxquelles ils ont traditionnellement accès pour leurs activités traditionnelles et de subsistance. Une attention particulière doit être portée à cet égard à la situation des peuples nomades et des agriculteurs itinérants.

2. Les gouvernements doivent en tant que de besoin prendre des mesures pour identifier les terres que les peuples intéressés occupent traditionnellement et pour garantir la protection effective de leurs droits de propriété et de possession.

3. Des procédures adéquates doivent être instituées dans le cadre du système juridique national en vue de trancher les revendications relatives à des terres émanant des peuples intéressés.

Article 15

1. Les droits des peuples intéressés sur les ressources naturelles dont sont dotées leurs terres doivent être spécialement sauvegardés. Ces droits

comprennent celui, pour ces peuples, de participer à l'utilisation, à la gestion et à la conservation de ces ressources.

2. Dans les cas où l'Etat conserve la propriété des minéraux ou des ressources du sous-sol ou des droits à d'autres ressources dont sont dotées les terres, les gouvernements doivent établir ou maintenir des procédures pour consulter les peuples intéressés dans le but de déterminer si et dans quelle mesure les intérêts de ces peuples sont menacés avant d'entreprendre ou d'autoriser tout programme de prospection ou d'exploitation des ressources dont sont dotées leurs terres. Les peuples intéressés doivent, chaque fois que c'est possible, participer aux avantages découlant de ces activités et doivent recevoir une indemnisation équitable pour tout dommage qu'ils pourraient subir en raison de telles activités.

Article 16

1. Sous réserve des paragraphes suivants du présent article, les peuples intéressés ne doivent pas être déplacés des terres qu'ils occupent.

2. Lorsque le déplacement et la réinstallation desdits peuples sont jugés nécessaires à titre exceptionnel, ils ne doivent avoir lieu qu'avec leur consentement, donné librement et en toute connaissance de cause. Lorsque ce consentement ne peut être obtenu, ils ne doivent avoir lieu qu'à l'issue de procédures appropriées établies par la législation nationale et comprenant, s'il y a lieu, des enquêtes publiques où les peuples intéressés aient la possibilité d'être représentés de façon efficace.

3. Chaque fois que possible, ces peuples doivent avoir le droit de retourner sur leurs terres traditionnelles, dès que les raisons qui ont motivé leur déplacement et leur réinstallation cessent d'exister.

4. Dans le cas où un tel retour n'est pas possible, ainsi que déterminé par un accord ou, en l'absence d'un tel accord, au moyen de procédures appropriées, ces peuples doivent recevoir, dans toute la mesure possible, des terres de qualité et de statut juridique au moins égaux à ceux des terres qu'ils occupaient antérieurement et leur permettant de subvenir à leurs besoins du moment et d'assurer leur développement futur. Lorsque les peuples intéressés expriment une préférence pour une indemnisation en espèces ou en nature, ils doivent être ainsi indemnisés, sous réserve des garanties appropriées.

5. Les personnes ainsi déplacées et réinstallées doivent être entièrement indemnisées de toute perte ou de tout dommage subi par elles de ce fait.

Article 17

1. Les modes de transmission des droits sur la terre entre leurs membres établis par les peuples intéressés doivent être respectés.

2. Les peuples intéressés doivent être consultés lorsque l'on examine leur capacité d'aliéner leurs terres ou de transmettre d'une autre manière leurs

droits sur ces terres en dehors de leur communauté.

3. Les personnes qui n'appartiennent pas à ces peuples doivent être empêchées de se prévaloir des coutumes desdits peuples ou de l'ignorance de leurs membres à l'égard de la loi en vue d'obtenir la propriété, la possession ou la jouissance de terres leur appartenant.

Article 18

La loi doit prévoir des sanctions adéquates pour toute entrée non autorisée sur les terres des peuples intéressés, ou toute utilisation non autorisée de ces terres, et les gouvernements doivent prendre des mesures pour empêcher ces infractions.

Article 19

Les programmes agraires nationaux doivent garantir aux peuples intéressés des conditions équivalentes à celles dont bénéficient les autres secteurs de la population en ce qui concerne:

- a) l'octroi de terres supplémentaires quand les terres dont lesdits peuples disposent sont insuffisantes pour leur assurer les éléments d'une existence normale, ou pour faire face à leur éventuel accroissement numérique;
- b) l'octroi des moyens nécessaires à la mise en valeur des terres que ces peuples possèdent déjà.

PARTIE III. RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Article 20

1. Les gouvernements doivent, dans le cadre de la législation nationale et en coopération avec les peuples intéressés, prendre des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs appartenant à ces peuples une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où ils ne sont pas efficacement protégés par la législation applicable aux travailleurs en général.

2. Les gouvernements doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux peuples intéressés et les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris aux emplois qualifiés, ainsi que les mesures de promotion et d'avancement;
- b) la rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- c) l'assistance médicale et sociale, la sécurité et la santé au travail, toutes les prestations de sécurité sociale et tous autres avantages découlant de l'emploi,

ainsi que le logement;

d) le droit d'association, le droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires à la loi et le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

3. Les mesures prises doivent notamment viser à ce que:

a) les travailleurs appartenant aux peuples intéressés, y compris les travailleurs saisonniers, occasionnels et migrants employés dans l'agriculture ou dans d'autres activités, de même que ceux employés par des pourvoyeurs de main-d'oeuvre, jouissent de la protection accordée par la législation et la pratique nationales aux autres travailleurs de ces catégories dans les mêmes secteurs, et qu'ils soient pleinement informés de leurs droits en vertu de la législation du travail et des moyens de recours auxquels ils peuvent avoir accès;

b) les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des conditions de travail qui mettent en danger leur santé, en particulier en raison d'une exposition à des pesticides ou à d'autres substances toxiques;

c) les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des systèmes de recrutement coercitifs, y compris la servitude pour dette sous toutes ses formes;

d) les travailleurs appartenant à ces peuples jouissent de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et d'une protection contre le harcèlement sexuel.

4. Une attention particulière doit être portée à la création de services adéquats d'inspection du travail dans les régions où des travailleurs appartenant aux peuples intéressés exercent des activités salariées, de façon à assurer le respect des dispositions de la présente partie de la convention.

PARTIE IV. FORMATION PROFESSIONNELLE, ARTISANAT ET INDUSTRIES RURALES

Article 21

Les membres des peuples intéressés doivent pouvoir bénéficier de moyens de formation professionnelle au moins égaux à ceux accordés aux autres citoyens.

Article 22

1. Des mesures doivent être prises pour promouvoir la participation volontaire des membres des peuples intéressés aux programmes de formation professionnelle d'application générale.

2. Lorsque les programmes de formation professionnelle d'application générale existants ne répondent pas aux besoins propres des peuples intéressés, les gouvernements doivent, avec la participation de ceux-ci, faire en sorte que des

programmes et des moyens spéciaux de formation soient mis à leur disposition.

3. Les programmes spéciaux de formation doivent se fonder sur le milieu économique, la situation sociale et culturelle et les besoins concrets des peuples intéressés. Toute étude en ce domaine doit être réalisée en coopération avec ces peuples, qui doivent être consultés au sujet de l'organisation et du fonctionnement de ces programmes. Lorsque c'est possible, ces peuples doivent assumer progressivement la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement de ces programmes spéciaux de formation, s'ils en décident ainsi.

Article 23

1. L'artisanat, les industries rurales et communautaires, les activités relevant de l'économie de subsistance et les activités traditionnelles des peuples intéressés, telles que la chasse, la pêche, la chasse à la trappe et la cueillette, doivent être reconnus en tant que facteurs importants du maintien de leur culture ainsi que de leur autosuffisance et de leur développement économiques. Les gouvernements doivent, avec la participation de ces peuples, et, s'il y a lieu, faire en sorte que ces activités soient renforcées et promues.

2. A la demande des peuples intéressés, il doit leur être fourni, lorsque c'est possible, une aide technique et financière appropriée qui tienne compte des techniques traditionnelles et des caractéristiques culturelles de ces peuples ainsi que de l'importance d'un développement durable et équitable.

PARTIE V. SÉCURITÉ SOCIALE ET SANTÉ

Article 24

Les régimes de sécurité sociale doivent être progressivement étendus aux peuples intéressés et être appliqués sans discrimination à leur encontre.

Article 25

1. Les gouvernements doivent faire en sorte que des services de santé adéquats soient mis à la disposition des peuples intéressés ou doivent leur donner les moyens leur permettant d'organiser et de dispenser de tels services sous leur responsabilité et leur contrôle propres, de manière à ce qu'ils puissent jouir du plus haut niveau possible de santé physique et mentale.

2. Les services de santé doivent être autant que possible organisés au niveau communautaire. Ces services doivent être planifiés et administrés en coopération avec les peuples intéressés et tenir compte de leurs conditions économiques, géographiques, sociales et culturelles, ainsi que de leurs méthodes de soins préventifs, pratiques de guérison et remèdes traditionnels.

3. Le système de soins de santé doit accorder la préférence à la formation et à l'emploi de personnel de santé des communautés locales et se concentrer sur les soins de santé primaires, tout en restant en rapport étroit avec les autres

niveaux de services de santé.

4. La prestation de tels services de santé doit être coordonnée avec les autres mesures sociales, économiques et culturelles prises dans le pays.

PARTIE VI. EDUCATION ET MOYENS DE COMMUNICATION

Article 26

Des mesures doivent être prises pour assurer aux membres des peuples intéressés la possibilité d'acquérir une éducation à tous les niveaux au moins sur un pied d'égalité avec le reste de la communauté nationale.

Article 27

1. Les programmes et les services d'éducation pour les peuples intéressés doivent être développés et mis en oeuvre en coopération avec ceux-ci pour répondre à leurs besoins particuliers et doivent couvrir leur histoire, leurs connaissances et leurs techniques, leurs systèmes de valeurs et leurs autres aspirations sociales, économiques et culturelles.

2. L'autorité compétente doit faire en sorte que la formation des membres des peuples intéressés et leur participation à la formulation et à l'exécution des programmes d'éducation soient assurées afin que la responsabilité de la conduite desdits programmes puisse être progressivement transférée à ces peuples s'il y a lieu.

3. De plus, les gouvernements doivent reconnaître le droit de ces peuples de créer leurs propres institutions et moyens d'éducation, à condition que ces institutions répondent aux normes minimales établies par l'autorité compétente en consultation avec ces peuples. Des ressources appropriées doivent leur être fournies à cette fin.

Article 28

1. Lorsque cela est réalisable, un enseignement doit être donné aux enfants des peuples intéressés pour leur apprendre à lire et à écrire dans leur propre langue indigène ou dans la langue qui est le plus communément utilisée par le groupe auquel ils appartiennent. Lorsque cela n'est pas réalisable, les autorités compétentes doivent entreprendre des consultations avec ces peuples en vue de l'adoption de mesures permettant d'atteindre cet objectif.

2. Des mesures adéquates doivent être prises pour assurer que ces peuples aient la possibilité d'atteindre la maîtrise de la langue nationale ou de l'une des langues officielles du pays.

3. Des dispositions doivent être prises pour sauvegarder les langues indigènes des peuples intéressés et en promouvoir le développement et la pratique.

Article 29

L'éducation doit viser à donner aux enfants des peuples intéressés des connaissances générales et des aptitudes qui les aident à participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie de leur propre communauté ainsi qu'à celle de la communauté nationale.

Article 30

1. Les gouvernements doivent prendre des mesures adaptées aux traditions et aux cultures des peuples intéressés, en vue de leur faire connaître leurs droits et obligations, notamment en ce qui concerne le travail, les possibilités économiques, les questions d'éducation et de santé, les services sociaux et les droits résultant de la présente convention.

2. A cette fin, on aura recours, si nécessaire, à des traductions écrites et à l'utilisation des moyens de communication de masse dans les langues desdits peuples.

Article 31

Des mesures de caractère éducatif doivent être prises dans tous les secteurs de la communauté nationale, et particulièrement dans ceux qui sont le plus directement en contact avec les peuples intéressés, afin d'éliminer les préjugés qu'ils pourraient nourrir à l'égard de ces peuples. A cette fin, des efforts doivent être faits pour assurer que les livres d'histoire et autres matériels pédagogiques fournissent une description équitable, exacte et documentée des sociétés et cultures des peuples intéressés.

PARTIE VII. CONTACTS ET COOPÉRATION À TRAVERS LES FRONTIÈRES

Article 32

Les gouvernements doivent prendre les mesures appropriées, y compris au moyen d'accords internationaux, pour faciliter les contacts et la coopération entre les peuples indigènes et tribaux à travers les frontières, y compris dans les domaines économique, social, culturel, spirituel et de l'environnement.

PARTIE VIII. ADMINISTRATION

Article 33

1. L'autorité gouvernementale responsable des questions faisant l'objet de la présente convention doit s'assurer que des institutions ou autres mécanismes appropriés existent pour administrer les programmes affectant les peuples intéressés et qu'ils disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

2. Ces programmes doivent inclure:

a) la planification, la coordination, la mise en oeuvre et l'évaluation, en coopération avec les peuples intéressés, des mesures prévues par la présente convention;

b) la soumission aux autorités compétentes de propositions de mesures législatives et autres et le contrôle de l'application de ces mesures, en coopération avec les peuples intéressés.

PARTIE IX. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 34

La nature et la portée des mesures à prendre pour donner effet à la présente convention doivent être déterminées avec souplesse, compte tenu des conditions particulières à chaque pays.

Article 35

L'application des dispositions de la présente convention ne doit pas porter atteinte aux droits et aux avantages garantis aux peuples intéressés en vertu d'autres conventions et recommandations, d'instruments internationaux, de traités, ou de lois, sentences, coutumes ou accords nationaux.

PARTIE X. DISPOSITIONS FINALES

Article 36

La présente convention révisé la convention relative aux populations autochtones et tribales, 1957.

Article 37

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

Article 38

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 39

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 40

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 41

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 42

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 43

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 39 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 44

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

Cross references

[Conventions: C107 Convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957](#)

[Recommandations:R104 Recommandation relative aux populations aborigènes et tribales, 1957](#)

[Revision: C107 Cette convention révisé la convention relative aux populations aborigènes et tribales, 1957](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C183 Maternity Protection Convention, 2000

Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (Note: Date of coming into force:07:02:2002.)

Convention:C183

Place:Geneva

Session

Date

Subject

Subject

Subject:

[See](#)

of
of
classification:
classification:
Maternity

the
the
Maternity
Maternity
for
this

Conference:88
adoption:15:06:2000
Benefit
Protection
**Protection
Convention**

Display

the document

in:

[French](#)

[Spanish](#)

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term **woman** applies to any female person without discrimination whatsoever and the term **child** applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the

International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with

national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

(a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

(b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an

equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

(a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or

(b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross

references

[Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981](#)
[Recommendations:R095 Maternity Protection Recommendation, 1952](#)
[Supplemented: R191 Complemented by the Maternity Protection Recommendation, 2000](#)
[Revised: C103 This Convention revises the Maternity Protection Convention, 1952](#)
[Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:**

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)

webinfo@ilo.org

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Nota: Fecha de entrada en vigor:

Vigencia:07:02:2002)

Descripción:(Convenio)

Convenio:C183

Sesión

de

la

Conferencia:88

#Lugar:Ginebra

Fecha

de

adopción:15:06:2000

[Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio](#)

Estatus:

Instrumento

actualizado

Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá

ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.

2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una

duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las

prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la

aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de

trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la

expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross

references

[Convenios: C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981](#)
[Recomendaciones:R095 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952](#)
SUPLEMENTO:R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000
REVISION:C103 Este Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952
[Constitucion: Articulo 22:artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:
infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
[Descargo de responsabilidad](#)
webinfo@ilo.org

C183 Convention sur la protection de la maternité, 2000

Convention concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952 (Note: Date de entrée en vigueur: 07:02:2002)

Description:(Convention)

Convention:C183

Lieu:Genève

Date d'adoption:15:06:2000

Session de la Conference:88

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, 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 quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera

dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme **femme** s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme **enfant** à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.
3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.
4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.
2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.
3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.
4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe

précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou

b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou

b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN OEUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

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

Article 15

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 du Bureau international du Travail.

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 16

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 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués 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 18

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 19

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 20

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 16 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 21

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

Cross references

[Conventions: C156 Convention sur les travailleurs ayant de responsabilités familiales, 1981](#)

[Recommandations:R095 Recommandation sur la protection de la maternité, 1952](#)

[Supplement: R191 Complété par la Recommandation sur la protection de la maternité, 2000](#)

[Revision: C103 Cette convention révisé la Convention sur la protection de la maternité, 1952](#)

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution d'Organisation internationale du Travail](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

Convention concerning decent work for domestic workers (Entry into force: 05 Sep 2013) Adoption: Geneva, 100th ILC session (16 Jun 2011) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

Display the full document in: [French](#) - [Spanish](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Russian](#) - [Chinese](#)

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well

as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011..

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term ***domestic work*** means work performed in or for a household or households;
- (b) the term ***domestic worker*** means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

- 1. The Convention applies to all domestic workers.
- 2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of

domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

- (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
- 3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

- 1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
- 2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:
 - (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
 - (c) the effective abolition of child labour; and
 - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
- 3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

- 1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
- 2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

- 1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

- 2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.
- 3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.
- 4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

- 1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.
- 2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.
- 3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

- 1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.
- 2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

- 1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.
- 2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

- 1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.
- 2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

- 1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:
 - (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;
 - (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

- (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;
 - (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and
 - (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.
- 2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

- 1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
- 2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
- 3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through

collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

- 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
- 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director- General.
- 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

- 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
- 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

- 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

- 2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See Related

Conventions

1. [C097 - Conventions: C097 Migration for Employment Convention \(Revised\), 1949](#)
2. [C138 - Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973](#)
3. [C143 - Conventions: C143 Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, 1975](#)
4. [C156 - Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981](#)
5. [C181 - Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997](#)
6. [C182 - Conventions: C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999](#)

Recommendations

1. [R201 - Supplemented: R201 Domestic Workers Recommendation, 2011](#)

2. [R198 - Recommendations:R198 Employment Relationship Recommendation, 2006](#)

See also

[Ratifications by country](#)

[Submissions to competent authorities by country](#)

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Visualizar el documento en: [Inglés](#) - [Francés](#) - [árabe](#) - [alemán](#) - [ruso](#) - [chino](#)

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión ***trabajo doméstico*** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión ***trabajador doméstico*** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;

- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y

- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
 - (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

- (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
- 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Consultarse los correspondientes

Convenios

1. [C097 - Conventions: C097 Migration for Employment Convention \(Revised\), 1949](#)
2. [C138 - Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973](#)
3. [C143 - Conventions: C143 Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, 1975](#)
4. [C156 - Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981](#)
5. [C181 - Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997](#)
6. [C182 - Conventions: C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999](#)

Recomendaciones

1. [R201 - Supplemented: R201 Domestic Workers Recommendation, 2011](#)
2. [R198 - Recommendations: R198 Employment Relationship Recommendation, 2006](#)

See also

[Ratificaciones por país](#)

[Sumisiones a las autoridades competentes por país](#)

C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Entrée en vigueur: 05 sept. 2013) Adoption: Genève, 100ème session CIT (16 juin 2011) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

Afficher le document en entier: [Anglais](#) - [Français](#) - [árabe](#) - [alemán](#) - [ruso](#) - [chino](#)

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes

(disposiciones complementarias), 1975 (número 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (número 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión ***trabajo doméstico*** designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión ***trabajador doméstico*** designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

- 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
- 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del

derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

- 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
- 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;

- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

- 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
- 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
- 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y

- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

- 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
- 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

- 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
- 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

- 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo

debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

- 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

- 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador

doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

- (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
 - (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

- 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
- 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
- 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

- 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

- 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Consultarse los correspondientes

Convenios

1. [C097 - Conventions: C097 Migration for Employment Convention \(Revised\), 1949](#)
2. [C138 - Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973](#)
3. [C143 - Conventions: C143 Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, 1975](#)
4. [C156 - Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981](#)
5. [C181 - Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997](#)
6. [C182 - Conventions: C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999](#)

Recomendaciones

1. [R201 - Supplemented: R201 Domestic Workers Recommendation, 2011](#)
2. [R198 - Recommendations: R198 Employment Relationship Recommendation, 2006](#)

See also

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Entrée en vigueur: 05 sept. 2013) Adoption: Genève, 100ème session CIT (16 juin 2011) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

Afficher le document en entier: [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [russe](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Préambule

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 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, 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 seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) l'expression **travail domestique** » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

- 1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.
- 2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:
 - (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
 - (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.
- 3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

- 1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.
- 2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:
 - (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
 - (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

- (c) l'abolition effective du travail des enfants;
 - (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

- 1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.
- 2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;

- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

- 1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.
- 2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.
- 3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.
- 4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;

- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

- 1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
- 2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
- 3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

- 1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.
- 2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

- 1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.
- 2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

- 1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.
- 2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

- 1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:
 - (a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - (b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
 - (c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre. Ces mesures doivent

comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

- (d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
 - (e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.
- 2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

- 1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.
- 2. Tout Membre doit établir et mettre en oeuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.
- 3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en

étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

- 1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
- 2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

- 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 aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
- 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas 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 dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

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

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique 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 dénonciations enregistrées.

Article 25

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

Article 26

- 1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la 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 cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.
- 2. La présente convention demeure 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 27

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

Voir les documents correspondants

Conventions

1. [C097 - Conventions: C097 Migration for Employment Convention \(Revised\), 1949](#)
2. [C138 - Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973](#)
3. [C143 - Conventions: C143 Migrant Workers \(Supplementary Provisions\) Convention, 1975](#)
4. [C156 - Conventions: C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981](#)
5. [C181 - Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997](#)
6. [C182 - Conventions: C182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999](#)

Recommandations

1. [C201 - Supplemented: C201 Domestic Workers Recommendation, 2011](#)
2. [R198 - Recommendations: R198 Employment Relationship Recommendation, 2006](#)

See also

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

R116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962

Recommendation concerning Reduction of Hours of Work
Recommendation:R116
Place:Geneva
Session of the Conference:46
Date of of adoption=26.06:1962
Subject classification: Hours of Work
Subject: Working Time
Display the document in: [French](#) [Spanish](#)
Status: Up-to-date instrument

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-sixth Session on 6 June 1962, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to hours of work, which is the ninth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation designed to supplement and facilitate the implementation of the existing international instruments concerning hours of work--

by indicating practical measures for the progressive reduction of hours of work, taking into account the different economic and social conditions in the different countries as well as the variety of national practices for the regulation of hours and other conditions of work;

by outlining in broad terms methods whereby such practical measures might be applied; and

by indicating the standard of the forty-hour week, which principle is set out in the Forty-Hour Week Convention, 1935, as a social standard to be reached by stages if necessary, and setting a maximum limit to normal hours of work, pursuant to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-two, the following Recommendation, which may be cited as the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962:

I. General Principles

1. Each Member should formulate and pursue a national policy designed to promote by methods appropriate to national conditions and practice and to conditions in each industry the adoption of the principle of the progressive reduction of normal hours of work in conformity with Paragraph 4.

2. Each Member should, by means appropriate to the methods which are in operation or which may be introduced for the regulation of hours of work, promote and, in so far as is consistent with national conditions and practice, ensure the application of the principle of the progressive reduction of normal

hours of work in conformity with Paragraph 4.

3. The principle of the progressive reduction of normal hours of work may be given effect through laws or regulations, collective agreements, or arbitration awards, by a combination of these various means, or in any other manner consistent with national practice, as may be most appropriate to national conditions and to the needs of each branch of activity.

4. Normal hours of work should be progressively reduced, when appropriate, with a view to attaining the social standard indicated in the Preamble of this Recommendation without any reduction in the wages of the workers as at the time hours of work are reduced.

5. Where the duration of the normal working week exceeds forty-eight hours, immediate steps should be taken to bring it down to this level without any reduction in the wages of the workers as at the time hours of work are reduced.

6. Where normal weekly hours of work are either forty-eight or less, measures for the progressive reduction of hours of work in accordance with Paragraph 4 should be worked out and implemented in a manner suited to the particular national circumstances and the conditions in each sector of economic activity.

7. Such measures should take into account--

(a) the level of economic development attained and the extent to which the country is in a position to bring about a reduction in hours of work without reducing total production or productivity, endangering its economic growth, the development of new industries or its competitive position in international trade, and without creating inflationary pressures which would ultimately reduce the real income of the workers;

(b) the progress achieved and which it is possible to achieve in raising productivity by the application of modern technology, automation and management techniques;

(c) the need in the case of countries still in the process of development for improving the standards of living of their peoples; and

(d) the preferences of employers' and workers' organisations in the different branches of activity concerned as to the manner in which the reduction in working hours might be brought about.

8.

(1) The principle of the progressive reduction of normal hours of work, as expressed in Paragraph 4, may be applied by stages which need not be determined at the international level.

(2) Such stages may include--

- (a) stages spaced over time;
- (b) stages, progressively encompassing branches or sectors of the national economy;
- (c) a combination of the two preceding arrangements; or
- (d) such other arrangements as may be most appropriate to national circumstances and to conditions in each sector of economic activity.

9. In carrying out measures for progressively reducing hours of work, priority should be given to industries and occupations which involve a particularly heavy physical or mental strain or health risks for the workers concerned, particularly where these consist mainly of women and young persons.

10. Each Member should communicate to the Director-General of the International Labour Office, at appropriate intervals, information on the results obtained in the application of the provisions of this Recommendation with all such details as may be asked for by the Governing Body of the International Labour Office.

II. Methods of Application

A. Definition

11. Normal hours of work shall mean, for the purpose of this Recommendation, the number of hours fixed in each country by or in pursuance of laws or regulations, collective agreements or arbitration awards, or, where not so fixed, the number of hours in excess of which any time worked is remunerated at overtime rates or forms an exception to the recognised rules or custom of the establishment or of the process concerned.

B. Determination of Hours of Work

12.

(1) The calculation of normal hours of work as an average over a period longer than one week should be permitted when special conditions in certain branches of activity or technical needs justify it.

(2) The competent authority or body in each country should fix the maximum length of the period over which the hours of work may be averaged.

13.

(1) Special provisions may be formulated with regard to processes which, by reason of their nature, have to be carried on continuously by a succession of shifts.

(2) Such special provisions should be so formulated that normal hours of work

as an average in continuous processes do not exceed in any case the normal hours of work fixed for the economic activity concerned.

C. Exceptions

14. The competent authority or body in each country should determine the circumstances and limits in which exceptions to the normal hours of work may be permitted--

(a) permanently--

(i) in work which is essentially intermittent;

(ii) in certain exceptional cases required in the public interest;

(iii) in operations which for technical reasons must necessarily be carried on outside the limits laid down for the general working of the undertaking, part of the undertaking, or shift;

(b) temporarily--

(i) in case of accident, actual or threatened;

(ii) in case of urgent work to be done to machinery or plant;

(iii) in case of force majeure;

(iv) in case of abnormal pressure of work;

(v) to make up time lost through collective stoppages of work due to accidents to materials, interruptions to the power supply, inclement weather, shortages of materials or transport facilities, and calamities;

(vi) in case of national emergency;

(c) periodically--

(i) for annual stocktaking and the preparation of annual balance sheets;

(ii) for specified seasonal activities.

15. In cases where normal hours of work exceed forty-eight a week, the competent authority or body should, before authorising exceptions in the cases mentioned in subparagraphs (a) (i) and (iii), (b) (iv) and (v) and (c) (i) and (ii) of Paragraph 14, most carefully consider whether there is a real need for such exceptions.

D. Overtime

16. All hours worked in excess of the normal hours should be deemed to be

overtime, unless they are taken into account in fixing remuneration in accordance with custom.

17. Except for cases of force majeure limits to the total number of hours of overtime which can be worked during a specified period should be determined by the competent authority or body in each country.

18. In arranging overtime, due consideration should be given to the special circumstances of young persons under 18 years of age, of pregnant women and nursing mothers and of handicapped persons.

19.

(1) Overtime work should be remunerated at a higher rate or rates than normal hours of work.

(2) The rate or rates of remuneration for overtime should be determined by the competent authority or body in each country: Provided that in no case should the rate be less than that specified in Article 6, paragraph 2, of the Hours of Work (Industry) Convention, 1919.

E. Consultation of Employers and Workers

20.

(1) The competent authority should make a practice of consulting the most representative employers' and workers' organisations on questions relating to the application of this Recommendation.

(2) In particular, there should be such consultation on the following matters in so far as they are left to the determination of the competent authority in each country:

(a) the arrangements provided for in Paragraph 8;

(b) the maximum length of the period over which hours of work may be averaged as provided for in Paragraph 12;

(c) the provisions which may be made in pursuance of Paragraph 13 concerning processes which have to be carried on continuously by a succession of shifts;

(d) the exceptions provided for in Paragraph 14;

(e) the limitation and remuneration of overtime provided for in Paragraphs 17 and 19.

F. Supervision

21. For the effective enforcement of the measures taken to reduce hours of

work progressively in pursuance of Paragraphs 4 and 5--

(a) appropriate measures should be taken to ensure the proper administration of the provisions concerning hours of work by means of adequate inspection or otherwise;

(b) the employer should be required to notify the workers concerned, by the posting of notices in the establishment or by such other methods as may be approved by the competent authority, of--

(i) the times at which work begins and ends;

(ii) where work is carried on by shifts, the time at which each shift begins and ends;

(iii) rest periods which are not included in the normal hours of work;

(iv) the days worked during the week;

(c) the employer should be required to keep, and on request to produce for inspection, a record in a form acceptable to the competent authority of the hours of work, wages and overtime for each worker;

(d) provision should be made for such sanctions as may be appropriate to the method by which effect is given to the provisions of this Recommendation.

G. General Provisions

22. This Recommendation does not affect any law, regulation, award, custom, agreement, or negotiation between employers and workers which ensures, or aims at ensuring, more favourable conditions for the workers.

23. This Recommendation does not apply to agriculture, to maritime transport and to maritime fishing. Special provisions should be formulated for these branches of economic activity.

Cross

[Conventions: C047 Forty-Hour Week Convention, 1935](#)
[Conventions: C001 Hours of Work \(Industry\) Convention, 1919](#)

references

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo
Descripción:(Recomendación)
Recomendación:R116
Lugar:Ginebra
Sesión de la Conferencia:46
Fecha de adopción:26.06:1962
ESTATUS:01
Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. Principios Generales

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de

conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;

b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;

c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y

d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8.

1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

a) etapas espaciadas en el tiempo;

b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;

c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o

d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. Modalidades de Aplicación

A. Definición

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunerare con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. Determinación de la duración del trabajo

12.

1) Debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13.

1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. Excepciones

14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:

a) en forma permanente:

i) para los trabajos esencialmente discontinuos;

ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;

iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;

b) en forma temporal:

i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;

ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;

iii) en caso de fuerza mayor;

iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;

v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;

vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;

c) en forma periódica:

i) para la preparación de inventarios y balances anuales;

ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. Horas extraordinarias

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

19.

1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo.

2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinadas en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. Consultas a los empleadores y a los trabajadores

20.

1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.

2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las

cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:

- a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;
- b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;
- c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;
- d) las excepciones previstas en el párrafo 14;
- e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. Medidas de control

21. Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

- a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;
- b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:
 - i) las horas en que comience y termine el trabajo;
 - ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;
 - iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;
 - iv) los días de trabajo de la semana;
- c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;
- d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. Disposiciones generales

22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley, reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.

23. Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.

Cross

references

[Convenios: C047 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935](#)

[Convenios: C001 Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

webinfo@ilo.org

R116 Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962

Recommandation concernant la réduction de la durée du travail
Description:(Recommandation)
RECOMMANDATION:R116
Lieu:Genève
Session de la Conference:46
Date d'adoption:26.06.1962 Statut:01

Statut: Instrument à jour

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 6 juin 1962, en sa quarante-sixième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la durée du travail, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation destinée à compléter les instruments internationaux existants portant sur la durée du travail et à en faciliter l'application:

en indiquant les mesures pratiques pour procéder à une réduction progressive de la durée du travail, compte tenu de la variété des conditions économiques et sociales prévalant dans les différents pays, ainsi que de la variété des pratiques nationales pour réglementer la durée du travail et les autres conditions de travail;

en indiquant d'une manière générale les méthodes suivant lesquelles lesdites mesures pratiques peuvent être appliquées;

en indiquant la norme de la semaine de quarante heures, dont le principe est inscrit dans la convention des quarante heures, 1935, comme norme sociale à atteindre, par étapes si nécessaire, et en définissant une durée normale maximum du travail, conformément à la convention sur la durée du travail (industrie), 1919,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962.

I. Principes Généraux

1. Chaque Membre devrait formuler et poursuivre une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux ainsi qu'aux conditions de chaque industrie, l'adoption du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

2. Chaque Membre devrait, par des moyens adaptés aux méthodes qui sont en

vigueur ou qui pourraient être introduites pour réglementer la durée du travail, encourager et, dans la mesure où cela est compatible avec les conditions et usages nationaux, assurer l'application du principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessous.

3. Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail pourra être appliqué par voie législative, par voie réglementaire, par voie de conventions collectives ou de sentences arbitrales, par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, selon la méthode qui paraîtra le mieux appropriée aux conditions nationales et aux besoins de chaque branche d'activité.

4. La durée normale du travail devrait être progressivement réduite, lorsque cela est approprié, en vue d'atteindre la norme sociale indiquée dans le préambule de la présente recommandation, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

5. Dans les cas où la durée de la semaine normale de travail dépasse quarante-huit heures, des mesures immédiates devraient être prises en vue de la ramener à ce niveau, sans aucune diminution du salaire des travailleurs au moment où se produit une réduction de la durée du travail.

6. Lorsque la durée normale hebdomadaire du travail se trouve au niveau de quarante-huit heures ou au-dessous, des mesures pour une réduction progressive des heures de travail, conformément au paragraphe 4 ci-dessus, devraient être envisagées et appliquées d'une manière correspondant aux diverses conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

7. Ces mesures devraient tenir compte:

a) du niveau de développement économique et des possibilités, pour le pays intéressé, de procéder à une réduction de la durée du travail sans pour autant diminuer la production globale et la productivité ou mettre en danger l'expansion économique, le développement de nouvelles industries ou la position concurrentielle du pays sur le marché international, et sans provoquer une pression inflationniste qui diminuerait en fin de compte le revenu réel des travailleurs;

b) des progrès déjà réalisés et de ceux qu'il est possible de réaliser dans l'accroissement de la productivité par l'application de la technologie moderne, de l'automation et des techniques de direction;

c) de la nécessité, dans le cas des pays qui sont encore en voie de développement, d'élever le niveau de vie de leur population;

d) des préférences des organisations d'employeurs et de travailleurs des diverses branches d'activité intéressées quant aux moyens par lesquels la réduction des heures de travail pourrait se réaliser.

8.

(1) Le principe de la réduction progressive de la durée normale du travail, tel qu'il est exprimé au paragraphe 4, pourra être appliqué par étapes, sans que celles-ci aient besoin d'être déterminées sur le plan international.

(2) Ces étapes pourront comprendre:

a) des étapes espacées dans le temps;

b) des étapes englobant progressivement des branches ou des secteurs de l'économie nationale;

c) une combinaison des deux formules précédentes;

d) toute autre formule qui paraîtrait le mieux appropriée aux conditions nationales et aux conditions propres à chaque secteur d'activité économique.

9. Dans l'application des mesures visant à la réduction progressive de la durée du travail, une priorité devrait être accordée aux industries et professions impliquant une fatigue physique ou intellectuelle particulière, ou comportant des risques pour la santé des travailleurs intéressés, particulièrement lorsque la main-d'oeuvre employée se compose principalement de femmes et de jeunes gens.

10. Chaque Membre devrait communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, des informations sur les résultats obtenus dans l'application des dispositions de la présente recommandation, avec toutes les précisions qui pourront être demandées par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail.

II. Modalités D'Application

A. Définition

11. La durée normale du travail désignera, aux fins de la présente recommandation, le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, par accords collectifs, par sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci, ou, à défaut d'une durée normale ainsi déterminée, le nombre d'heures au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré aux taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages admis pour l'établissement ou les travaux considérés.

B. Détermination de la durée du travail

12.

(1) Le calcul de la durée normale moyenne du travail sur une période excédant la semaine devrait être permis lorsque des conditions particulières à certaines

branches d'activité ou des nécessités techniques le justifient.

(2) L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait fixer l'étendue maximum de la période sur laquelle les heures de travail pourront ainsi être calculées.

13.

(1) Des dispositions spéciales pourront être prévues pour les travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de leur nature, être assuré par des équipes successives.

(2) Ces dispositions spéciales devraient être conçues de telle façon que la durée normale moyenne du travail pour les travaux nécessairement continus ne dépasse, en aucun cas, la durée normale du travail établie pour l'activité économique dont il s'agit.

C. Dérogations

14. L'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays devrait déterminer dans quelles circonstances et dans quelles limites des dérogations à la durée normale du travail pourront être autorisées:

a) à titre permanent:

i) pour les travaux essentiellement intermittents;

ii) dans certains cas exceptionnels qui s'imposeraient dans l'intérêt public;

iii) pour les travaux qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe;

b) à titre temporaire:

i) en cas d'accident survenu ou imminent;

ii) en cas de travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage;

iii) en cas de force majeure;

iv) pour faire face à des surcroûts de travail extraordinaires;

v) pour récupérer les heures de travail perdues par suite d'interruptions collectives du travail dues aux accidents survenus au matériel, à des interruptions de force motrice, à des intempéries, à des pénuries de matériaux et de moyens de transport ou à des sinistres;

vi) en cas d'événements présentant un danger national;

c) à titre périodique:

i) pour l'établissement d'inventaires et de bilans annuels;

ii) pour des activités de caractère saisonnier spécifiées.

15. Dans les cas où la durée normale du travail est supérieure à quarante-huit heures par semaine, l'autorité ou l'organisme compétent devrait, avant d'autoriser des dérogations pour les cas prévus aux alinéas a) i) et iii), b) iv) et v), et c) i) et ii) du paragraphe 14 ci-dessus, examiner avec la plus grande attention si ces dérogations sont réellement nécessaires.

D. Heures supplémentaires

16. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale devraient être considérées comme des heures supplémentaires, à moins que, conformément aux usages, il n'en soit tenu compte dans la fixation du salaire.

17. Sauf pour les cas de force majeure, des limites devraient être fixées en ce qui concerne le nombre total des heures supplémentaires au cours d'une période déterminée. Ces limites devraient être fixées par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays.

18. Pour l'exécution d'heures supplémentaires, il devrait être dûment tenu compte de la situation spéciale des jeunes gens au-dessous de dix-huit ans, des femmes enceintes et de celles qui allaitent, ainsi que des personnes handicapées.

19.

(1) Les heures supplémentaires devraient être rémunérées à un taux ou à des taux plus élevés que ceux qui sont applicables aux heures de travail normales.

(2) Le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires devraient être déterminés par l'autorité ou l'organisme compétent dans chaque pays, mais en aucun cas le taux ne devrait être inférieur au taux spécifié à l'article 6, paragraphe 2, de la convention sur la durée du travail (industrie), 1919.

E. Consultation des employeurs et des travailleurs

20.

(1) L'autorité compétente devrait systématiquement consulter les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur des questions relatives à l'application de la présente recommandation.

(2) De telles consultations devraient avoir lieu notamment au sujet des questions ci-après, pour autant que la réglementation de ces questions est laissée à l'autorité compétente dans chaque pays:

- a) les mesures à prendre en relation avec le paragraphe 8 ci-dessus;
- b) l'étendue maximum de la période sur laquelle la durée moyenne du travail pourra être calculée conformément au paragraphe 12;
- c) les dispositions pouvant être prévues conformément au paragraphe 13 pour les travaux dont le fonctionnement continu doit être assuré par des équipes successives;
- d) les dérogations visées au paragraphe 14;
- e) la limitation et la rémunération des heures supplémentaires selon les paragraphes 17 et 19.

F. Mesures de contrôle

21. En vue de l'application effective des mesures prises pour une réduction progressive de la durée du travail conformément aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus:

- a) des mesures appropriées devraient être prises pour assurer la bonne application des dispositions relatives à la durée du travail, par une inspection adéquate ou par d'autres moyens;
- b) les employeurs devraient être soumis à l'obligation de faire connaître aux travailleurs intéressés, au moyen d'affiches apposées dans l'établissement, ou selon toute autre méthode approuvée par l'autorité compétente:
 - i) les heures auxquelles commence et finit le travail;
 - ii) les heures auxquelles commence et finit le tour de chaque équipe, si le travail s'effectue par équipes;
 - iii) les périodes de repos qui ne sont pas considérées comme faisant partie de la durée normale du travail;
 - iv) les jours de travail de la semaine;
- c) les employeurs devraient être soumis à l'obligation d'inscrire sur un registre, selon une formule acceptable par l'autorité compétente, les heures de travail, les salaires et les heures supplémentaires pour chaque travailleur, et de présenter, sur demande, ce registre à l'inspection;
- d) des mesures devraient être prises pour prévoir telles sanctions qui pourraient paraître appropriées suivant la méthode par laquelle il est donné effet aux dispositions de la présente recommandation.

G. Dispositions générales

22. La présente recommandation n'affecte en aucun cas une loi, un règlement,

une sentence arbitrale, une coutume ou un accord, ni le cours d'une négociation entre employeurs et travailleurs qui assurent ou tendraient à assurer des conditions plus favorables aux travailleurs.

23. Cette recommandation ne s'applique ni à l'agriculture, ni aux transports maritimes, ni à la pêche maritime. Des dispositions spéciales devraient être prévues pour ces branches d'activité.

Cross references

[Conventions: C047 convention des quarante heures, 1935](#)

[Conventions: C001 convention sur la durée du travail \(industrie\), 1919](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

R165 Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981

Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities
Recommendation:R165
Place:Geneva
Session of the Conference:67
Date of adoption=23:06:1981
Subject classification: Equality of Opportunity and Treatment
Subject classification: Opportunity and Treatment
Subject: **Equality of Opportunity and Treatment**
Display the document in: [French](#) [Spanish](#)
Status: Up-to-date instrument

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and

Noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and Recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and

Recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and

Noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and

Noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and

women, and

Recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and

Recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and

Considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one, the following Recommendation, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981:

I. Definition, Scope and Means of Implementation

1.

(1) This Recommendation applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.

(2) The provision of this Recommendation should also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating or advancing in economic activity.

(3) For the purposes of this Recommendation, the terms ***dependent child*** and ***other member of the immediate family who needs care or support*** mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(4) The workers covered by virtue of subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph are hereinafter referred to as workers with family responsibilities.

2. This Recommendation applies to all branches of economic activity and all

categories of workers.

3. The provisions of this Recommendation may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

4. The provisions of this Recommendation may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken should apply in any case to all the workers covered by Paragraph 1, subparagraph (1).

5. Employers' and workers' organisations should have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Recommendation.

II. National Policy

6. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member should make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.

7. Within the framework of a national policy to promote equality of opportunity and treatment for men and women workers, measures should be adopted and applied with a view to preventing direct or indirect discrimination on the basis of marital status or family responsibilities.

8.

(1) For the purposes of Paragraphs 6 and 7 above, the term **discrimination** means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

(2) During a transitional period special measures aimed at achieving effective equality between men and women workers should not be regarded as discriminatory.

9. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities should be taken--

(a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to vocational training and to free choice of employment;

(b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in

social security; and

(c) to develop or promote child-care, family and other community services, public or private, responding to their needs.

10. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

11. The competent authorities and bodies in each country should take appropriate measures--

(a) to undertake or promote such research as may be necessary into the various aspects of the employment of workers with family responsibilities with a view to providing objective information on which sound policies and measures may be based; and

(b) to promote such education as will encourage the sharing of family responsibilities between men and women and enable workers with family responsibilities better to meet their employment and family responsibilities.

III. Training and Employment

12. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

13. In accordance with national policy and practice, vocational training facilities and, where possible, paid educational leave arrangements to use such facilities should be made available to workers with family responsibilities.

14. Such services as may be necessary to enable workers with family responsibilities to enter or re-enter employment should be available, within the framework of existing services for all workers or, in default thereof, along lines appropriate to national conditions; they should include, free of charge to the workers, vocational guidance, counselling, information and placement services which are staffed by suitably trained personnel and are able to respond adequately to the special needs of workers with family responsibilities.

15. Workers with family responsibilities should enjoy equality of opportunity and treatment with other workers in relation to preparation for employment, access to employment, advancement within employment and employment security.

16. Marital status, family situation or family responsibilities should not, as such, constitute valid reasons for refusal or termination of employment.

IV. Terms and Conditions of Employment

17. All measures compatible with national conditions and possibilities and with the legitimate interests of other workers should be taken to ensure that terms and conditions of employment are such as to enable workers with family responsibilities to reconcile their employment and family responsibilities.

18. Particular attention should be given to general measures for improving working conditions and the quality of working life, including measures aiming at -

(a) the progressive reduction of daily hours of work and the reduction of overtime, and

(b) more flexible arrangements as regards working schedules, rest periods and holidays, account being taken of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity.

19. Whenever practicable and appropriate, the special needs of workers, including those arising from family responsibilities, should be taken into account in shift-work arrangements and assignments to night work.

20. Family responsibilities and considerations such as the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children should be taken into account when transferring workers from one locality to another.

21.

(1) With a view to protecting part-time workers, temporary workers and homeworkers, many of whom have family responsibilities, the terms and conditions on which these types of employment are performed should be adequately regulated and supervised.

(2) The terms and conditions of employment, including social security coverage, of part-time workers and temporary workers should be, to the extent possible, equivalent to those of full-time and permanent workers respectively; in appropriate cases, their entitlement may be calculated on a pro rata basis. (3) Part-time workers should be given the option to obtain or return to full-time employment when a vacancy exists and when the circumstances which determined assignment to part-time employment no longer exist.

22.

(1) Either parent should have the possibility, within a period immediately following maternity leave, of obtaining leave of absence (parental leave), without relinquishing employment and with rights resulting from employment being safeguarded.

(2) The length of the period following maternity leave and the duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraph (1) of this

Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

(3) The leave of absence referred to in subparagraph (1) of this Paragraph may be introduced gradually.

23.

(1) It should be possible for a worker, man or woman, with family responsibilities in relation to a dependent child to obtain leave of absence in the case of its illness.

(2) It should be possible for a worker with family responsibilities to obtain leave of absence in the case of the illness of another member of the worker's immediate family who needs that worker's care or support.

(3) The duration and conditions of the leave of absence referred to in subparagraphs (1) and (2) of this Paragraph should be determined in each country by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation.

V. Child-care and Family Services and Facilities

24. With a view to determining the scope and character of the child-care and family services and facilities needed to assist workers with family responsibilities to meet their employment and family responsibilities, the competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, in particular employers' and workers' organisations, and within the scope of their resources for collecting information, take such measures as may be necessary and appropriate--

(a) to collect and publish adequate statistics on the number of workers with family responsibilities engaged in or seeking employment and on the number and age of their children and of other dependants requiring care; and

(b) to ascertain, through systematic surveys conducted more particularly in local communities, the needs and preferences for child-care and family services and facilities.

25. The competent authorities should, in co-operation with the public and private organisations concerned, take appropriate steps to ensure that child-care and family services and facilities meet the needs and preferences so revealed; to this end they should, taking account of national and local circumstances and possibilities, in particular--

(a) encourage and facilitate the establishment, particularly in local communities, of plans for the systematic development of child-care and family services and facilities, and

(b) themselves organise or encourage and facilitate the provision of adequate

and appropriate child-care and family services and facilities, free of charge or at a reasonable charge in accordance with the workers' ability to pay, developed along flexible lines and meeting the needs of children of different ages, of other dependants requiring care and of workers with family responsibilities.

26.

(1) Child-care and family services and facilities of all types should comply with standards laid down and supervised by the competent authorities.

(2) Such standards should prescribe in particular the equipment and hygienic and technical requirements of the services and facilities provided and the number and qualifications of the staff.

(3) The competent authorities should provide or help to ensure the provision of adequate training at various levels for the personnel needed to staff child-care and family services and facilities.

VI. Social Security

27. Social security benefits, tax relief, or other appropriate measures consistent with national policy should, when necessary, be available to workers with family responsibilities.

28. During the leave of absence referred to in Paragraphs 22 and 23, the workers concerned may, in conformity with national conditions and practice, and by one of the means referred to in Paragraph 3 of this Recommendation, be protected by social security.

29. A worker should not be excluded from social security coverage by reference to the occupational activity of his or her spouse and entitlement to benefits arising from that activity.

30.

(1) The family responsibilities of a worker should be an element to be taken into account in determining whether employment offered is suitable in the sense that refusal of the offer may lead to loss or suspension of unemployment benefit.

(2) In particular, where the employment offered involves moving to another locality, the considerations to be taken into account should include the place of employment of the spouse and the possibilities of educating children.

31. In applying Paragraphs 27 to 30 of this Recommendation, a Member whose economy is insufficiently developed may take account of the national resources and social security arrangements available.

VII. Help in Exercise of Family Responsibilities

32. The competent authorities and bodies in each country should promote such

public and private action as is possible to lighten the burden deriving from the family responsibilities of workers.

33. All measures compatible with national conditions and possibilities should be taken to develop home-help and home-care services which are adequately regulated and supervised and which can provide workers with family responsibilities, as necessary, with qualified assistance at a reasonable charge in accordance with their ability to pay.

34. Since many measures designed to improve the conditions of workers in general can have a favourable impact on those of workers with family responsibilities, the competent authorities and bodies in each country should promote such public and private action as is possible to make the provision of services in the community, such as public transport, supply of water and energy in or near workers' housing and housing with labour-saving layout, responsive to the needs of workers.

VIII. Effect on Existing Recommendations

35. This Recommendation supersedes the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965.

Cross

references

[Conventions: C100 Equal Remuneration Convention, 1951](#)
[Recommendations:R090 Equal Remuneration Recommendation, 1951](#)
[Conventions: C111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Convention, 1958](#)
[Recommendations:R111 Discrimination \(Employment and Occupation\) Recommendation, 1958](#)
[Recommendations:R150 Human Resources Development Recommendation, 1975](#)
[Recommendations:R123 Employment \(Women with Family Responsibilities\) Recommendation, 1965](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares
Descripción:(Recomendación)
Recomendación:R165
Lugar:Ginebra
Sesión de la Conferencia:67
Fecha de adopción:23:06:1981
ESTATUS:01
Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación

de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

I. Definición, Campo y Medios de Aplicación

1.

1) La presente Recomendación se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

2) Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

3) A los fines de la presente Recomendación, las expresiones **hijos a su cargo** y **otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén** se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que

hace referencia el párrafo 3.

4) Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los subpárrafos 1) y 2) anteriores se designarán en adelante como "trabajadores con responsabilidades familiares".

2. La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

3. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse por vía legislativa, mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

4. Las disposiciones de la presente Recomendación podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos deberían aplicarse, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el subpárrafo 1) del párrafo 1.

5. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

II. Políticas Nacionales

6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

7. En el marco de una política nacional con miras a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo deberían adoptarse y aplicarse medidas para prevenir la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

8.

1) A los fines de los párrafos 6 y 7 de la presente Recomendación, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación, tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2) Las medidas especiales cuyo objeto sea lograr una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras durante un período transitorio no deberían considerarse discriminatorias.

9. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para:

a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo;

b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social;

c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

10. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

11. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían adoptar medidas apropiadas para:

a) emprender o fomentar las investigaciones que fueren necesarias sobre los diversos aspectos del empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de proporcionar informaciones objetivas que puedan servir de base para la elaboración de políticas y medidas eficaces;

b) promover la educación necesaria para que el hombre y la mujer compartan sus responsabilidades familiares y puedan desempeñar mejor sus responsabilidades profesionales y familiares.

III. Formación y Empleo

12. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

13. De conformidad con la política y la práctica nacionales, los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tener a su alcance medios de formación profesional y, siempre que sea posible, sistemas de licencia pagada de estudios que permitan utilizar dichos medios.

14. En el marco de los servicios existentes para todos los trabajadores o, en su defecto, con arreglo a métodos apropiados a las condiciones nacionales, debería disponerse de los servicios necesarios para permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ingresen al empleo o vuelvan a emplearse. Tales servicios deberían comprender, sin costo para dichos

trabajadores, servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de colocación, con personal que posea una formación apropiada, que respondan adecuadamente a las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares.

15. Los trabajadores con responsabilidades familiares deberían gozar de las mismas oportunidades y del mismo trato que los demás trabajadores en lo que atañe a la preparación y al acceso al empleo, a los ascensos en el curso del empleo y a la seguridad del empleo.

16. El estado matrimonial, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

IV. Condiciones de Empleo

17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.

19. Siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno.

20. Al trasladar a trabajadores de una localidad a otra deberían tenerse en cuenta las responsabilidades familiares de esos trabajadores y factores tales como la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

21.

1) Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse

adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo.

2) En la medida de lo posible, las condiciones de empleo -- incluida la protección de la seguridad social -- de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores temporeros deberían ser equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional.

3) Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.

22.

1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.

2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

3) La licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior debería introducirse en forma gradual.

23.

1) Un trabajador -- hombre o mujer -- con responsabilidades familiares respecto de un hijo a cargo debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo.

2) Un trabajador con responsabilidades familiares debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de otro miembro de su familia directa que necesite su cuidado o sostén.

3) La duración y las condiciones del permiso a que se hace referencia en los subpárrafos 1) y 2) anteriores deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3 de la presente Recomendación.

V. Servicios y Medios de Asistencia a la Infancia y de Ayuda Familiar

24. Con el fin de determinar la amplitud y el carácter de los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares a atender sus responsabilidades familiares y profesionales, las autoridades competentes, con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas -- y en especial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores --, y con arreglo a los

recursos de que dispongan para reunir datos, deberían tomar las medidas necesarias y oportunas para:

a) reunir y publicar estadísticas suficientemente completas sobre el número de trabajadores con responsabilidades familiares, empleadores o en busca de empleo, así como sobre el número y la edad de sus hijos y de otras personas a cargo que necesiten su asistencia;

b) determinar, mediante encuestas sistemáticas llevadas a cabo particularmente en las comunidades locales, las necesidades y preferencias en materia de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar.

25. Las autoridades competentes, en colaboración con las organizaciones públicas y privadas interesadas, deberían tomar medidas apropiadas para asegurar que los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar respondan a las necesidades y preferencias así relevadas; con tal fin, y tomando en consideración las circunstancias y posibilidades nacionales y locales, las autoridades competentes deberían especialmente:

a) alentar y facilitar, particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar;

b) organizar por sí mismas o alentar y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, gratuitamente o a un costo razonable que corresponda a las posibilidades económicas de cada trabajador, con arreglo a disposiciones flexibles y de modo que responda a las necesidades de los niños de diferentes edades, de las demás personas a cargo que necesiten asistencia y de los trabajadores con responsabilidades familiares.

26.

1) Los servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar, de cualquier clase que sean, deberían conformarse a las normas establecidas por las autoridades competentes y estar bajo su vigilancia.

2) Esas normas deberían prescribir especialmente el equipo de tales servicios y medios de asistencia, los requisitos técnicos e higiénicos que deben cumplir y el número y las calificaciones de su personal.

3) Las autoridades competentes deberían proporcionar o ayudar a proporcionar una formación suficiente, en los diversos niveles, al personal necesario para el funcionamiento de los servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar.

VI. Seguridad Social

27. Debería poderse acordar a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando ello sea necesario, prestaciones de seguridad social, una

desgravación fiscal u otras medidas apropiadas compatibles con la política nacional.

28. Durante las licencias o los permisos a que se refieren los párrafos 22 y 23, los trabajadores interesados podrán estar protegidos por la seguridad social por uno de los medios señalados en el párrafo 3 de la presente Recomendación, habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales.

29. Ningún trabajador debería ser excluido de la protección de la seguridad social a causa de la actividad profesional de su cónyuge y de los derechos a prestaciones que emanan de esa actividad.

30.

1) Las responsabilidades familiares de un trabajador deberían tenerse en cuenta, entre otros factores, al determinar si el empleo que se ofrece a dicho trabajador debe considerarse como un empleo adecuado cuya no aceptación pueda acarrear la pérdida o la suspensión de la prestación de desempleo.

2) En particular, cuando el empleo ofrecido entrañe la instalación en otra localidad, entre los factores considerados deberían figurar la localidad de empleo del cónyuge y las posibilidades de educación de los hijos.

31. Al aplicar los párrafos 27 a 30 de la presente Recomendación, todo Miembro cuya economía esté insuficientemente desarrollada debería poder tener en cuenta los recursos disponibles a nivel nacional y las posibilidades del sistema de seguridad social en el país.

VII. Ayuda en el Desempeño de Responsabilidades Familiares

32. Las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

33. Deberían tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentados y supervisados, que puedan proporcionar a los trabajadores con responsabilidades familiares, en caso de necesidad, una asistencia calificada a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

34. Puesto que muchas de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores en general pueden repercutir favorablemente en la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, las autoridades y organismos competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada que sea posible para adaptar a las necesidades de los trabajadores servicios comunitarios como los de transporte público, suministro de agua y energía eléctrica en la vivienda de los trabajadores o en su proximidad inmediata y construcción de viviendas funcionales con el fin de aliviar las tareas

domésticas.

VIII. Efecto Sobre Recomendaciones Existentes

35. La presente Recomendación sustituye a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Cross

references

[Convenios: C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)
[Recomendaciones:R090 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951](#)
[Convenios: C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
[Recomendaciones:R111 Recomendación sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)
[Recomendaciones:R150 Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975](#)
[Recomendaciones:R123:Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:
infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
[Descargo de responsabilidad](#)
webinfo@ilo.org

R165 Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

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

Description:(Recommandation)

RECOMMANDATION:R165

Lieu:Genève

Session de la Conference:67

Date d'adoption:23:06:1981 Statut:01

Statut: Instrument à jour

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 prendraie 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 oeuvre 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-paragraphes (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.

Cross references

[Conventions: C100 convention sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

[Recommandations:R090 recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

[Recommandations:R111 recommandation concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#) 1958

[Recommandations:R150 recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines,](#) 1975

[Conventions: C111 convention concernant la discrimination \(emploi et profession\),](#) 1958

[Recommandations:R123 recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales,](#) 1965

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département
des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

R191 Maternity Protection Recommendation, 2000

Recommendation concerning the revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952
Recommendation:R191
Place:Geneva
Session of the Conference:88
Date of adoption:15:06:2000
Subject classification: Maternity Benefit
Subject classification: Maternity Protection
Subject: **Maternity**
Display the document in: [French](#) [Spanish](#)
Status: Up-to-date instrument This Recommendation was adopted after 1985 and is considered up to date.

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and

having met in its 88th Session on 30 May 2000, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

Maternity leave

1.(1)Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2)Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births. (3)To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

Benefits

2.Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3.To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

(a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical

establishment by a general practitioner or a specialist;

(b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;

(c) maintenance in a hospital or other medical establishment;

(d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and

(e) dental and surgical care.

Financing of benefits

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

Employment protection and non-discrimination

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

Health protection

6.(1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

(a) elimination of risk;

(b) an adaptation of her conditions of work;

(c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or

(d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

(a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;

(b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;

(c) work requiring special equilibrium;

(d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

Breastfeeding mothers

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

Related types of leave

10.(1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance

with national law and practice, to look after the child.

(3)The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4)The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5)Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

Cross

references

[Conventions: C103 Maternity Protection Convention \(Revised\), 1952](#)
[Supplemented: C183 Complementary to the Maternity Protection Convention, 2000](#)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour
Standards Department (NORMES) by email:**

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

[Disclaimer](#)
webinfo@ilo.org

R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952
Descripción:(Recomendación)
Recomendación:R191
Lugar:Ginebra
Sesión de la Conferencia:88
Fecha de adopción:15:06:2000
ESTATUS:01
Estatus: Instrumento actualizado
Esta Recomendación fue adoptada desde 1985 y se considera actualizada<.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio),

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

Licencia de maternidad

1.1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.

2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples.

3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Prestaciones

2.Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho la mujer durante la licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

3.En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7

del artículo 6 del Convenio deberían incluir:

- a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
- b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;
- c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;
- d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada; e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Financiación de las prestaciones

4.Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación

5.La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.

Protección de la salud

6.1) Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.

2) En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:

- a) la eliminación del riesgo;
- b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
- c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
- d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la

práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.

3) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:

a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;

b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;

c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;

d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.

4) Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado.

5) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como deje de encerrar un riesgo para su salud.

6) La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo.

Madres lactantes

7. Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.

8. Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.

9. Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Tipos de licencia relacionados

10.1) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire

el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

2) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

4) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.

5) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Cross

references

[Convenios: C103 Convenio sobre la protección de la maternidad \(revisado\)](#), 1952
SUPLEMENTO:C183 Suplemento al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Búsqueda universal](#) [NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico:
infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organización Internacional del Trabajo (OIT)
[Descargo de responsabilidad](#)
webinfo@ilo.org

R191 Recommandation sur la protection de la maternité, 2000

Recommandation concernant la révision de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952
Description:(Recommandation)
RECOMMANDATION:R191
Lieu:Genève
Session de la Conference:88
Date d'adoption:15:06:2000 Statut:01

Statut: Instrument à jour

Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, 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 protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

Congé de maternité

1.(1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

Prestations

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention

devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

Financement des prestations

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

Protection relative à l'emploi et non-discrimination

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

Protection de la santé

6.(1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;

c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;

d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;

b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;

c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;

d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

Mères qui allaitent

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

Types de congés apparentés

10. (1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le

père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

(3) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(4) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.

Cross references

[Conventions: C103 Convention sur la protection de la maternité \(révisée\), 1952](#)

[Supplement: C183 Compléments la Convention sur la protection de la maternité, 2000.](#)

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org



International
Labour
Office

Recommendation

concerning **HIV and AIDS**

and the World of Work, 2010 (No. 200)



**RECOMMENDATION
CONCERNING HIV AND AIDS
AND THE WORLD OF WORK,
2010 (No. 200)**

Copyright © International Labour Organization 2010

First published 2010

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Recommendation concerning HIV and AIDS and the world of work, 2010 (No. 200)
International Labour Office, Geneva, 2010

ISBN: 978-92-2-123819-5 (print); 978-92-2-123820-1 (Web pdf)

HIV / AIDS / occupational health / occupational safety / workers' rights / ILO Recommendation / text
15.04.2

Also available in French: *Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010* [ISBN 978-92-2-223819-4 (print); 978-92-2-223820-0 (Web pdf)], Geneva, 2010; and in Spanish: *Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)* [ISBN 978-92-2-323819-3 (print); 978-92-2-323820-9 (Web pdf)], Geneva, 2010.

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our website: www.ilo.org/publns

PREFACE

This booklet contains the text of the ILO Recommendation concerning HIV and AIDS and the world of work, 2010 (No. 200), and the accompanying Resolution for the promotion and implementation of the Recommendation which reflect the strong support of the ILO's tripartite constituents.

The HIV pandemic is one of the most significant challenges to health, development, and economic and social progress facing the world today. In the countries that are worst affected, the impact of HIV and AIDS has eroded decades of development gains, undermined economies and destabilized societies. HIV is expected to continue to be a leading cause of mortality and morbidity in many countries and populations.

HIV poses a significant obstacle to the attainment of decent work and sustainable development. It has led to the loss of the livelihoods of millions of persons living with or affected by HIV and AIDS. Its effects are concentrated among the most productive age groups and it imposes huge costs on enterprises through falling productivity, increased labour costs and the loss of skills and experience. In addition, fundamental rights at work are often violated on the basis of real or perceived HIV status, particularly through discrimination and stigmatization directed at workers living with and affected by HIV and AIDS. To make matters worse, the pandemic tends to move along the fault lines of society, particularly affecting groups that are already disadvantaged or marginalized.

The world of work is playing a crucial role in addressing HIV and AIDS. It offers a valuable entry point to reach women and men workers in the setting where they spend much of their lives: the workplace. The development and implementation of workplace policies and programmes on HIV and AIDS facilitate access to prevention, treatment, care and support services for workers and their families and dependants, thereby also reaching out to the larger community. And yet, the important role of the world of work in addressing the pandemic has not been optimally utilized. If it is to make its full contribution to addressing the pandemic, it is essential for action in the world of work to form an integral part of national HIV and AIDS policies, programmes and strategies.

In 2001, the ILO adopted the Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work, which has been widely accepted and used in many countries. In 2007, the Organization's constituents decided that the time had come to raise the response of the world of work to HIV and AIDS to a different level through the development and adoption of an international labour standard. The resulting Recommendation No. 200 constitutes an unequivocal commitment by the ILO's constituency of member States and the representatives of employers and workers, in close collaboration with organizations of people living with HIV and partner international organizations, in particular UNAIDS, to tap into the immense contribution that the world of work can make to ensuring universal access to prevention, treatment, care and support.

The Recommendation reflects the need to strengthen workplace prevention efforts and to facilitate access to treatment for persons living with or affected by HIV and AIDS. It calls for the design and implementation of national tripartite workplace policies and programmes on HIV and AIDS to be integrated into overall national policies and strategies on HIV and AIDS and on development and social

protection. It calls for respect for the fundamental human rights of all workers, including observance of the principle of gender equality and the right to be free from compulsory testing and disclosure of HIV status, while encouraging everyone to undertake voluntary confidential HIV counselling and testing as early as possible. The Recommendation also invites member States to implement its provisions through amendment or adoption of national legislation where appropriate.

Where workers are free from stigma and discrimination on the basis of real or perceived HIV status, they and their dependants benefit from improved access to HIV education, information, treatment, care and support at the national and workplace levels. Such access helps them to lead long and productive lives and to contribute to the national economy and the community.

Based on the Recommendation and its accompanying Resolution, the ILO is committed to strengthening its action to support the implementation of international and national commitments to protect the rights and dignity of workers and of all people living with or affected by HIV and AIDS.

Geneva, June 2010

Juan Somavia,
Director-General

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE

Recommendation 200

RECOMMENDATION CONCERNING HIV AND AIDS AND THE WORLD OF WORK

- The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 99th Session on 2 June 2010, and
- Noting that HIV and AIDS have a serious impact on society and economies, on the world of work in both the formal and informal sectors, on workers, their families and dependants, on the employers' and workers' organizations and on public and private enterprises, and undermine the attainment of decent work and sustainable development, and
- Reaffirming the importance of the International Labour Organization's role in addressing HIV and AIDS in the world of work and the need for the Organization to strengthen its efforts to achieve social justice and to combat discrimination and stigmatization with regard to HIV and AIDS in all aspects of its work and mandate, and
- Recalling the importance of reducing the informal economy by attaining decent work and sustainable development in order to better mobilize the world of work in the response to HIV and AIDS, and
- Noting that high levels of social and economic inequality, lack of information and awareness, lack of confidentiality and insufficient access to and adherence to treatment, increase the risk of HIV transmission, mortality levels, the number of children who have lost one or both parents and the number of workers engaged in informal work, and
- Considering that poverty, social and economic inequality and unemployment increase the risk of lack of access to prevention, treatment, care and support, therefore increasing the risk of transmission, and
- Noting that stigma, discrimination and the threat of job loss suffered by persons affected by HIV or AIDS are barriers to knowing one's HIV status, thus increasing the vulnerability of workers to HIV and undermining their right to social benefits, and
- Noting that HIV and AIDS have a more severe impact on vulnerable and at-risk groups, and
- Noting that HIV affects both men and women, although women and girls are at greater risk and more vulnerable to HIV infection and are disproportionately affected by the HIV pandemic compared to men as a result of gender inequality, and that women's empowerment is therefore a key factor in the global response to HIV and AIDS, and
- Recalling the importance of safeguarding workers through comprehensive occupational safety and health programmes, and
- Recalling the value of the ILO code of practice *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, 2001, and the need to strengthen its impact given that there are limits and gaps in its implementation, and

Noting the need to promote and implement the international labour Conventions and Recommendations and other international instruments that are relevant to HIV and AIDS and the world of work, including those that recognize the right to the highest attainable standard of health and to decent living standards, and

Recalling the specific role of employers' and workers' organizations in promoting and supporting national and international efforts in response to HIV and AIDS in and through the world of work, and

Noting the important role of the workplace as regards information about and access to prevention, treatment, care and support in the national response to HIV and AIDS, and

Affirming the need to continue and increase international cooperation, in particular in the context of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, to support efforts to give effect to this Recommendation, and

Recalling the value of collaboration at the national, regional and international levels with the structures dealing with HIV and AIDS, including the health sector and with relevant organizations, especially those representing persons living with HIV, and

Affirming the need to set an international standard in order to guide governments and organizations of employers and workers in defining their roles and responsibilities at all levels, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to HIV and AIDS and the world of work, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and ten the following Recommendation, which may be cited as the HIV and AIDS Recommendation, 2010.

I. DEFINITIONS

1. For the purposes of this Recommendation:

- (a) "HIV" refers to the human immunodeficiency virus, a virus that damages the human immune system. Infection can be prevented by appropriate measures;
- (b) "AIDS" refers to the acquired immunodeficiency syndrome which results from advanced stages of HIV infection, and is characterized by opportunistic infections or HIV-related cancers, or both;
- (c) "persons living with HIV" means persons infected with HIV;
- (d) "stigma" means the social mark that, when associated with a person, usually causes marginalization or presents an obstacle to the full enjoyment of social life by the person infected or affected by HIV;
- (e) "discrimination" means any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation, as referred to in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and Recommendation, 1958;
- (f) "affected persons" means persons whose lives are changed by HIV or AIDS owing to the broader impact of the pandemic;

- (g) “reasonable accommodation” means any modification or adjustment to a job or to the workplace that is reasonably practicable and enables a person living with HIV or AIDS to have access to, or participate or advance in, employment;
- (h) “vulnerability” means the unequal opportunities, social exclusion, unemployment or precarious employment, resulting from the social, cultural, political and economic factors that make a person more susceptible to HIV infection and to developing AIDS;
- (i) “workplace” refers to any place in which workers perform their activity; and
- (j) “worker” refers to any persons working under any form or arrangement.

II. SCOPE

2. This Recommendation covers:

- (a) all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including:
 - (i) persons in any employment or occupation;
 - (ii) those in training, including interns and apprentices;
 - (iii) volunteers;
 - (iv) jobseekers and job applicants; and
 - (v) laid-off and suspended workers;
- (b) all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies; and
- (c) armed forces and uniformed services.

III. GENERAL PRINCIPLES

3. The following general principles should apply to all action involved in the national response to HIV and AIDS in the world of work:

- (a) the response to HIV and AIDS should be recognized as contributing to the realization of human rights and fundamental freedoms and gender equality for all, including workers, their families and their dependants;
- (b) HIV and AIDS should be recognized and treated as a workplace issue, which should be included among the essential elements of the national, regional and international response to the pandemic with full participation of organizations of employers and workers;
- (c) there should be no discrimination against or stigmatization of workers, in particular jobseekers and job applicants, on the grounds of real or perceived HIV status or the fact that they belong to regions of the world or segments of the population perceived to be at greater risk of or more vulnerable to HIV infection;
- (d) prevention of all means of HIV transmission should be a fundamental priority;
- (e) workers, their families and their dependants should have access to and benefit from prevention, treatment, care and support in relation to HIV and AIDS, and the workplace should play a role in facilitating access to these services;
- (f) workers’ participation and engagement in the design, implementation and evaluation of national and workplace programmes should be recognized and reinforced;

- (g) workers should benefit from programmes to prevent specific risks of occupational transmission of HIV and related transmissible diseases, such as tuberculosis;
- (h) workers, their families and their dependants should enjoy protection of their privacy, including confidentiality related to HIV and AIDS, in particular with regard to their own HIV status;
- (i) no workers should be required to undertake an HIV test or disclose their HIV status;
- (j) measures to address HIV and AIDS in the world of work should be part of national development policies and programmes, including those related to labour, education, social protection and health; and
- (k) the protection of workers in occupations that are particularly exposed to the risk of HIV transmission.

IV. NATIONAL POLICIES AND PROGRAMMES

4. Members should:

- (a) adopt national policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work and on occupational safety and health, where they do not already exist; and
- (b) integrate their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work in development plans and poverty reduction strategies, including decent work, sustainable enterprises and income-generating strategies, as appropriate.

5. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the ILO code of practice on HIV/AIDS of 2001, and any subsequent revision, other relevant International Labour Organization instruments, and other international guidelines adopted on this subject.

6. The national policies and programmes should be developed by the competent authorities, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, as well as organizations representing persons living with HIV, taking into account the views of relevant sectors, especially the health sector.

7. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the role of the workplace in prevention, treatment, care and support, including the promotion of voluntary counselling and testing, in collaboration with local communities.

8. Members should take every opportunity to disseminate information about their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work through organizations of employers and workers, other relevant HIV and AIDS entities, and public information channels.

Discrimination and promotion of equality of opportunity and treatment

9. Governments, in consultation with the most representative organizations of employers and workers should consider affording protection equal to that available under the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, to prevent discrimination based on real or perceived HIV status.

10. Real or perceived HIV status should not be a ground of discrimination preventing the recruitment or continued employment, or the pursuit of equal opportunities consistent with the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

11. Real or perceived HIV status should not be a cause for termination of employment. Temporary absence from work because of illness or caregiving duties related to HIV or AIDS should be treated in the same way as absences for other health reasons, taking into account the Termination of Employment Convention, 1982.

12. When existing measures against discrimination in the workplace are inadequate for effective protection against discrimination in relation to HIV and AIDS, Members should adapt these measures or put new ones in place, and provide for their effective and transparent implementation.

13. Persons with HIV-related illness should not be denied the possibility of continuing to carry out their work, with reasonable accommodation if necessary, for as long as they are medically fit to do so. Measures to redeploy such persons to work reasonably adapted to their abilities, to find other work through training or to facilitate their return to work should be encouraged, taking into consideration the relevant International Labour Organization and United Nations instruments.

14. Measures should be taken in or through the workplace to reduce the transmission of HIV and alleviate its impact by:

- (a) ensuring respect for human rights and fundamental freedoms;
- (b) ensuring gender equality and the empowerment of women;
- (c) ensuring actions to prevent and prohibit violence and harassment in the workplace;
- (d) promoting the active participation of both women and men in the response to HIV and AIDS;
- (e) promoting the involvement and empowerment of all workers regardless of their sexual orientation and whether or not they belong to a vulnerable group;
- (f) promoting the protection of sexual and reproductive health and sexual and reproductive rights of women and men; and
- (g) ensuring the effective confidentiality of personal data, including medical data.

Prevention

15. Prevention strategies should be adapted to national conditions and the type of workplace, and should take into account gender, cultural, social and economic concerns.

16. Prevention programmes should ensure:

- (a) that accurate, up to date, relevant and timely information is made available and accessible to all in a culturally sensitive format and language through the different channels of communication available;
- (b) comprehensive education programmes to help women and men understand and reduce the risk of all modes of HIV transmission, including mother-to-child transmission, and understand the importance of changing risk behaviours related to infection;
- (c) effective occupational safety and health measures;
- (d) measures to encourage workers to know their own HIV status through voluntary counselling and testing;
- (e) access to all means of prevention, including but not limited to guaranteeing the availability of necessary supplies, in particular male and female condoms and, where appropriate, information about their correct use, and the availability of post-exposure prophylaxis;

- (f) effective measures to reduce high-risk behaviours, including for the most at-risk groups, with a view to decreasing the incidence of HIV; and
- (g) harm reduction strategies based on guidelines published by the World Health Organization (WHO), the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) and other relevant guidelines.

Treatment and care

17. Members should ensure that their national policies and programmes on workplace health interventions are determined in consultation with employers and workers and their representatives and are linked to public health services. They should offer the broadest range of appropriate and effective interventions to prevent HIV and AIDS and manage their impact.

18. Members should ensure that workers living with HIV and their dependants benefit from full access to health care, whether this is provided under public health, social security systems or private insurance or other schemes. Members should also ensure the education and awareness raising of workers to facilitate their access to health care.

19. All persons covered by this Recommendation, including workers living with HIV and their families and their dependants, should be entitled to health services. These services should include access to free or affordable:

- (a) voluntary counselling and testing;
- (b) antiretroviral treatment and adherence education, information and support;
- (c) proper nutrition consistent with treatment;
- (d) treatment for opportunistic infections and sexually transmitted infections, and any other HIV-related illnesses, in particular tuberculosis; and
- (e) support and prevention programmes for persons living with HIV, including psychosocial support.

20. There should be no discrimination against workers or their dependants based on real or perceived HIV status in access to social security systems and occupational insurance schemes, or in relation to benefits under such schemes, including for health care and disability, and death and survivors' benefits.

Support

21. Programmes of care and support should include measures of reasonable accommodation in the workplace for persons living with HIV or HIV-related illnesses, with due regard to national conditions. Work should be organized in such a way as to accommodate the episodic nature of HIV and AIDS, as well as possible side effects of treatment.

22. Members should promote the retention in work and recruitment of persons living with HIV. Members should consider extending support through periods of employment and unemployment, including where necessary income-generating opportunities for persons living with HIV or persons affected by HIV or AIDS.

23. Where a direct link can be established between an occupation and the risk of infection, AIDS and infection by HIV should be recognized as an occupational disease or accident, in accordance with national procedures and definitions, and with reference to the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002, as well as other relevant International Labour Organization instruments.

Testing, privacy and confidentiality

24. Testing must be genuinely voluntary and free of any coercion and testing programmes must respect international guidelines on confidentiality, counselling and consent.

25. HIV testing or other forms of screening for HIV should not be required of workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants.

26. The results of HIV testing should be confidential and not endanger access to jobs, tenure, job security or opportunities for advancement.

27. Workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants, should not be required by countries of origin, of transit or of destination to disclose HIV-related information about themselves or others. Access to such information should be governed by rules of confidentiality consistent with the ILO code of practice on the protection of workers' personal data, 1997, and other relevant international data protection standards.

28. Migrant workers, or those seeking to migrate for employment, should not be excluded from migration by the countries of origin, of transit or of destination on the basis of their real or perceived HIV status.

29. Members should have in place easily accessible dispute resolution procedures which ensure redress for workers if their rights set out above are violated.

Occupational safety and health

30. The working environment should be safe and healthy, in order to prevent transmission of HIV in the workplace, taking into account the Occupational Safety and Health Convention, 1981, and Recommendation, 1981, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006, and Recommendation, 2006, and other relevant international instruments, such as joint International Labour Office and WHO guidance documents.

31. Safety and health measures to prevent workers' exposure to HIV at work should include universal precautions, accident and hazard prevention measures, such as organizational measures, engineering and work practice controls, personal protective equipment, as appropriate, environmental control measures and post-exposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV and tuberculosis, especially in occupations most at risk, including in the health-care sector.

32. When there is a possibility of exposure to HIV at work, workers should receive education and training on modes of transmission and measures to prevent exposure and infection. Members should take measures to ensure that prevention, safety and health are provided for in accordance with relevant standards.

33. Awareness-raising measures should emphasize that HIV is not transmitted by casual physical contact and that the presence of a person living with HIV should not be considered a workplace hazard.

34. Occupational health services and workplace mechanisms related to occupational safety and health should address HIV and AIDS, taking into account the Occupational Health Services Convention, 1985, and Recommendation, 1985, the *Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, and other relevant international instruments.

Children and young persons

35. Members should take measures to combat child labour and child trafficking that may result from the death or illness of family members or caregivers due to AIDS and to reduce the vulnerability of children to HIV, taking into account the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, the Minimum Age Convention, 1973, and Recommendation, 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and Recommendation, 1999. Special measures should be taken to protect these children from sexual abuse and sexual exploitation.

36. Members should take measures to protect young workers against HIV infection, and to include the special needs of children and young persons in the response to HIV and AIDS in national policies and programmes. These should include objective sexual and reproductive health education, in particular the dissemination of information on HIV and AIDS through vocational training and in youth employment programmes and services.

V. IMPLEMENTATION

37. National policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work should:

- (a) be given effect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and other parties concerned, including relevant public and private occupational health structures, by one or a combination of the following means:
 - (i) national laws and regulations;
 - (ii) collective agreements;
 - (iii) national and workplace policies and programmes of action; and
 - (iv) sectoral strategies, with particular attention to sectors in which persons covered by this Recommendation are most at risk;
- (b) involve the judicial authorities competent in labour issues, and labour administration authorities in the planning and implementation of the policies and programmes, and training in this regard should be provided to them;
- (c) provide for measures in national laws and regulations to address breaches of privacy and confidentiality and other protection afforded under this Recommendation;
- (d) ensure collaboration and coordination among the public authorities and public and private services concerned, including insurance and benefit programmes or other types of programmes;
- (e) promote and support all enterprises to implement the national policies and programmes, including through their supply chains and distribution networks, with the participation of organizations of employers and workers and ensure that enterprises operating in the export processing zones comply;
- (f) promote social dialogue, including consultation and negotiation, consistent with the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, and other forms of cooperation among government authorities, public and private employers and workers and their representatives, taking into account the views of occupational health personnel, specialists in HIV and AIDS, and other parties including organizations representing persons living with HIV, international organizations, relevant civil society organizations and country coordinating mechanisms;

- (g) be formulated, implemented, regularly reviewed and updated, taking into consideration the most recent scientific and social developments and the need to mainstream gender and cultural concerns;
- (h) be coordinated with, among others, labour, social security and health policies and programmes; and
- (i) ensure that Members make reasonable provision for the means of their implementation, with due regard to national conditions, as well as to the capacity of employers and workers.

Social dialogue

38. Implementation of policies and programmes on HIV and AIDS should be based on cooperation and trust among employers and workers and their representatives, and governments, with the active involvement, at their workplace, of persons living with HIV.

39. Organizations of employers and workers should promote awareness of HIV and AIDS, including prevention and non-discrimination, through the provision of education and information to their members. These should be sensitive to gender and cultural concerns.

Education, training, information and consultation

40. Training, safety instructions and any necessary guidance in the workplace related to HIV and AIDS should be provided in a clear and accessible form for all workers and, in particular, for migrant workers, newly engaged or inexperienced workers, young workers and persons in training, including interns and apprentices. Training, instructions and guidance should be sensitive to gender and cultural concerns and adapted to the characteristics of the workforce, taking into account the risk factors for the workforce.

41. Up to date scientific and socio-economic information and, where appropriate, education and training on HIV and AIDS should be available to employers, managers and workers' representatives, in order to assist them in taking appropriate measures in the workplace.

42. Workers, including interns, trainees and volunteers should receive awareness-raising information and appropriate training in HIV infection control procedures in the context of workplace accidents and first aid. Workers whose occupations put them at risk of exposure to human blood, blood products and other body fluids should receive additional training in exposure prevention, exposure registration procedures and post-exposure prophylaxis.

43. Workers and their representatives should have the right to be informed and consulted on measures taken to implement workplace policies and programmes related to HIV and AIDS. Workers' and employers' representatives should participate in workplace inspections in accordance with national practice.

Public services

44. The role of the labour administration services, including the labour inspectorate, and of the judicial authorities competent in labour issues, in the response to HIV and AIDS, should be reviewed and, if necessary, strengthened.

45. Public health systems should be strengthened and follow the *Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, to help ensure greater access to prevention, treatment, care and support, and reduce the additional strain on public services, particularly on health workers, caused by HIV and AIDS.

International cooperation

46. Members should cooperate, through bilateral or multilateral agreements, through their participation in the multilateral system or through other effective means, in order to give effect to this Recommendation.

47. Measures to ensure access to HIV prevention, treatment, care and support services for migrant workers should be taken by countries of origin, of transit and of destination, and agreements should be concluded among the countries concerned, whenever appropriate.

48. International cooperation should be encouraged between and among Members, their national structures on HIV and AIDS and relevant international organizations and should include the systematic exchange of information on all measures taken to respond to the HIV pandemic.

49. Members and multilateral organizations should give particular attention to coordination and to the necessary resources to satisfy the needs of all countries, especially high prevalence countries, in the development of international strategies and programmes for prevention, treatment, care and support related to HIV.

50. Members and international organizations should seek to reduce the price of supplies of any type, for the prevention, treatment and care of infection caused by HIV and other opportunistic infections and HIV-related cancers.

VI. FOLLOW-UP

51. Members should establish an appropriate mechanism or make use of an existing one, for monitoring developments in relation to their national policy on HIV and AIDS and the world of work, as well as for formulating advice on its adoption and implementation.

52. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in relation to the national policy. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary, taking into consideration the views of organizations of persons living with HIV, expert reports or technical studies.

53. Members should, to the extent possible, collect detailed information and statistical data and undertake research on developments at the national and sectoral levels in relation to HIV and AIDS in the world of work, taking into account the distribution of women and men and other relevant factors.

54. In addition to the reporting under article 19 of the Constitution of the International Labour Organization, a regular review of action taken on the basis of this Recommendation could be included in national reports to UNAIDS and reports under relevant international instruments.

**RESOLUTIONS ADOPTED
BY THE INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE
AT ITS 99th SESSION
(Geneva, June 2010)**

...

II

**Resolution concerning the promotion and the implementation
of the Recommendation on HIV and AIDS
and the world of work, 2010¹**

The General Conference of the International Labour Organization, meeting at its 99th Session, 2010,

Having adopted the Recommendation on HIV and AIDS and the world of work, 2010,

Noting that the success of the Recommendation will depend upon the effective promotion and implementation of its requirements,

Mindful that the core mandate of the Organization is to promote decent work and sustainable enterprises,

Noting the ILO's participation as a tripartite organization in the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) efforts to address HIV and AIDS,

1. Invites the Governing Body of the International Labour Office to allocate the resources within the existing budget and look for additional extra-budgetary resources to carry out the work with the tripartite constituents to give effect to the Recommendation in the world of work.

2. Invites the Governing Body to take action to promote collaborative efforts with the various international organizations concerning HIV and AIDS at the workplace.

3. Invites the Governing Body to request that a Global Action Plan be established to achieve widespread implementation of the Recommendation in order to reduce the impact of HIV and AIDS in the workplace. This should be developed with the representative employers' and workers' organizations, taking into account the views of UNAIDS, organizations representing persons living with HIV and AIDS, and other relevant parties.

4. Invites the Governing Body to request the Director-General to give due regard to fair allocation of the Office's technical cooperation resources to countries. Member States and the most representative workers' and employers' organizations may request assistance in the implementation of the Recommendation in areas such as:

(a) technical assistance in developing and implementing tripartite national policies, programmes, and legislation to meet the requirements of this Recommendation;

¹ Adopted on 16 June 2010.

- (b) providing support and building capacity to train, communicate, monitor, implement and advocate, for example:
- (i) the development of training programmes and materials to build capacity, including those with a sectoral focus;
 - (ii) the training of workplace HIV and AIDS focal persons and educators, including employers' and workers' representatives and labour administrators;
 - (iii) the development of promotional materials and advocacy tools related to the Recommendation; and
 - (iv) national and regional seminars and workshops promoting the Recommendation.

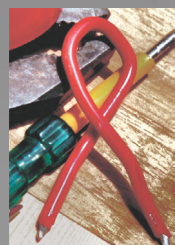
5. Invites member States to use existing mechanisms or to establish mechanisms at the national level to review progress, and monitor developments and share examples of good practice in relation to the implementation of the national policies and programmes on HIV and AIDS relevant to the world of work.

6. Invites the Governing Body to request regular reports from member States under article 19 of the ILO Constitution as part of the existing reporting mechanisms, in particular General Surveys. Governments' reports relating to HIV and AIDS should be prepared in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, including details of progress made and, where possible, examples of good practice.

7. Invites the Governing Body to periodically review the progress made in the implementation of this Recommendation.

8. Invites the Governing Body to promote to member States the extension under Article 1(1)(b) of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, so that the protection afforded under that Convention is extended to real or perceived HIV status.

...



ISBN 978-92-2-123819-5



9 789221 238195

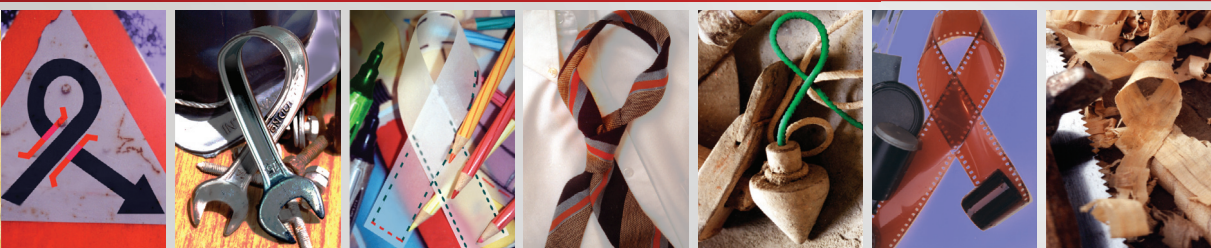


Oficina
Internacional
del Trabajo

Recomendación

sobre el **VIH y el sida**

y el mundo del trabajo, 2010 (núm.200)



**RECOMENDACIÓN
SOBRE EL VIH Y EL SIDA
Y EL MUNDO DEL TRABAJO,
2010 (núm. 200)**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ilo.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010

ISBN: 978-92-2-323819-3 (print); 978-92-2-323820-9 (web pdf)

VIH / SIDA / salud en el trabajo / seguridad en el trabajo / derechos de los trabajadores /
Recomendación de la OIT / texto
15.04.2

Publicado también en francés: *Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010* [ISBN: 978-92-2-223819-4 (print); 978-92-2-223820-0 (web pdf)], Ginebra, 2010; y en inglés: *Recommendation concerning HIV and AIDS and the world of work, 2010 (No. 200)* [ISBN: 978-92-2-123819-5 (print); 978-92-2-123820-1 (web pdf)], Ginebra, 2010.

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

PREFACIO

El presente folleto contiene los textos de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), y de la Resolución relativa a la promoción y la aplicación de la Recomendación, que reflejan el firme apoyo de los mandantes tripartitos de la OIT.

La pandemia de VIH es actualmente una de las amenazas más graves para la salud, el desarrollo y el progreso económico y social en todo el mundo. En los países más afectados, el impacto del VIH y el sida ha mermado los logros obtenidos tras varios decenios de desarrollo, ha socavado las economías y ha desestabilizado la sociedad. Se prevé que el VIH siga siendo una de las principales causas de mortalidad y morbilidad en numerosos países y poblaciones.

El VIH representa un obstáculo considerable para la consecución del trabajo decente y el desarrollo sostenible. Es la causa de que millones de personas que viven con el VIH o el sida o de personas afectadas hayan perdido sus medios de subsistencia. Los efectos del VIH y el sida se concentran en los grupos de edad más productivos, lo cual representa un costo enorme para las empresas: caída de la productividad, aumento de los costos laborales y pérdida de calificaciones y de experiencia. Además, los derechos fundamentales en el trabajo son vulnerados con frecuencia sobre la base del estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH, en particular mediante la discriminación y la estigmatización de los trabajadores que viven con el VIH o el sida o de los trabajadores afectados. Y, lo que es aún peor, la pandemia tiende a seguir las líneas de fractura de la sociedad, debido a que afecta en particular a los grupos desfavorecidos o marginados.

El mundo del trabajo desempeña una función decisiva en la respuesta al VIH y el sida, porque ofrece un valioso punto de contacto con los trabajadores de ambos sexos en un entorno donde pasan gran parte de sus vidas: el lugar de trabajo. La formulación y la aplicación de políticas y programas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo facilitan el acceso de los trabajadores, de sus familias y de las personas a su cargo, y por consiguiente también de la comunidad en general, a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo. Sin embargo, no se ha sacado el mejor provecho del importante papel que desempeña el mundo del trabajo para responder a la pandemia. Si deseamos que éste contribuya plenamente a abordar la pandemia, es indispensable que las actividades que se realicen específicamente en el mundo del trabajo estén integradas en las políticas, programas y estrategias nacionales relacionadas con el VIH y el sida.

En 2001, la OIT adoptó el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, que ha gozado de amplio reconocimiento y que en la actualidad se aplica en numerosos países. En 2007, los mandantes de la Organización decidieron que había llegado el momento de que el mundo del trabajo elevara a otro nivel su respuesta al VIH y el sida mediante la elaboración y adopción de una norma internacional del trabajo. Ello dio como resultado la Recomendación núm. 200, que constituye un compromiso inequívoco de los mandantes de la OIT (a saber, los Estados Miembros y los representantes de los empleadores y los trabajadores), en estrecha colaboración con las asociaciones

de personas que viven con el VIH y las organizaciones internacionales asociadas, en particular el ONUSIDA, para aprovechar la inmensa contribución que el mundo del trabajo puede aportar para garantizar el acceso universal a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo.

Esta Recomendación refleja la necesidad de reforzar la labor de prevención en el lugar de trabajo y de facilitar el acceso de las personas que viven con el VIH o el sida, o de las personas afectadas, a un tratamiento adecuado. En la Recomendación se hace un llamamiento para que la formulación y la aplicación de políticas y programas nacionales tripartitos sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo se integren en las políticas y estrategias nacionales generales relativas al VIH y el sida, el desarrollo y la protección social. También se hace un llamamiento para que se respeten los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores, en particular la observancia del principio de igualdad de género y el derecho a no someterse a pruebas de detección obligatorias y a no revelar el estado serológico respecto del VIH, y se fomente a la vez el acceso generalizado a las pruebas de detección del VIH y a servicios de asesoramiento voluntarios y confidenciales tan pronto como sea posible. Asimismo, se invita a los Estados Miembros a que apliquen las disposiciones de la Recomendación mediante la modificación de sus legislaciones nacionales o la adopción de una legislación específica, según proceda.

Cuando no hay estigmatización ni discriminación de los trabajadores sobre la base de su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH, ellos mismos y las personas a su cargo gozan de un mejor acceso a los servicios de educación, información, tratamiento, atención y apoyo en materia de VIH en el plano nacional y en el lugar de trabajo. Ese acceso les ayuda a llevar una vida longeva y productiva y a aportar su contribución a la economía nacional y a la comunidad.

Con esta Recomendación y su correspondiente Resolución, la OIT se compromete a reforzar sus actividades de apoyo al cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales de protección de los derechos y la dignidad de los trabajadores y de todas las personas que viven con el VIH o el sida o de las personas afectadas.

Ginebra, junio de 2010

Juan Somavia,
Director General

Recomendación 200

**RECOMENDACIÓN SOBRE EL VIH Y EL SIDA
Y EL MUNDO DEL TRABAJO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 2010, en su nonagésima novena reunión;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un grave impacto en la sociedad y las economías, en el mundo del trabajo tanto en el sector formal como en el informal, en los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en las empresas públicas y privadas, y socavan el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible;

Reafirmando la importante función que desempeña la Organización Internacional del Trabajo para abordar el VIH y el sida en el mundo del trabajo y la necesidad de que la Organización intensifique sus esfuerzos para alcanzar la justicia social y luchar contra la discriminación y la estigmatización respecto del VIH y el sida en todos los aspectos de su labor y de su mandato;

Recordando la importancia que reviste reducir la economía informal a través del trabajo decente y el desarrollo sostenible para movilizar mejor el mundo del trabajo en la respuesta contra el VIH y el sida;

Tomando nota de que el alto grado de desigualdad social y económica, la falta de información y de sensibilización, la falta de confidencialidad y el acceso insuficiente a un tratamiento y su inobservancia aumentan el riesgo de transmisión del VIH, los niveles de mortalidad, el número de niños que han perdido a uno o a ambos progenitores y el número de trabajadores de la economía informal;

Considerando que la pobreza, la desigualdad social y económica y el desempleo aumentan el riesgo de falta de acceso a la prevención, el tratamiento, el cuidado y el apoyo, con el consiguiente incremento del riesgo de transmisión;

Tomando nota de que la estigmatización, la discriminación y la amenaza de perder el empleo que sufren las personas afectadas por el VIH o el sida constituyen obstáculos para que conozcan su propio estado serológico respecto del VIH, lo cual aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH y socava su derecho a prestaciones sociales;

Tomando nota de que el VIH y el sida tienen un efecto más adverso en los grupos vulnerables y en los grupos expuestos a riesgos;

Tomando nota de que el VIH afecta tanto a los hombres como a las mujeres, si bien las mujeres y las niñas están expuestas a un mayor riesgo y son más vulnerables a la infección por el VIH y se ven afectadas de manera desproporcionada por la pandemia de VIH en comparación con los hombres debido a la desigualdad de género, y de que el empoderamiento de la mujer es, por consiguiente, un factor clave en la respuesta mundial al VIH y el sida;

Recordando la importancia de proteger a los trabajadores mediante programas integrales de seguridad y salud en el trabajo;

Recordando el valor que tiene el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y la necesidad de reforzar su impacto, debido a que existen limitaciones y lagunas en su aplicación;

Tomando nota de la necesidad de promover y aplicar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales relacionados con el VIH y el sida y el mundo del trabajo, incluidos los que reconocen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud y de niveles de vida decentes;

Recordando la función específica que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para promover y apoyar los esfuerzos nacionales e internacionales de respuesta al VIH y el sida que se despliegan en el mundo del trabajo y por intermedio de éste;

Tomando nota de la importante función que desempeña el lugar de trabajo por lo que se refiere a la información sobre la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida, y al acceso a estos servicios;

Afirmando la necesidad de proseguir e incrementar la cooperación internacional, en particular en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, para apoyar los esfuerzos destinados a dar efecto a la presente Recomendación;

Recordando el valor de la colaboración en los planos nacional, regional e internacional con los organismos relacionados con el VIH y el sida, incluido el sector de la salud, así como con las organizaciones pertinentes, especialmente las que representan a personas que viven con el VIH;

Afirmando la necesidad de establecer una norma internacional con objeto de orientar a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para definir sus funciones y responsabilidades respectivas en todos los niveles;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha diecisiete de junio de dos mil diez, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010.

I. DEFINICIONES

1. A los efectos de la presente Recomendación:

- a) «VIH» designa el virus de la inmunodeficiencia humana, que deteriora el sistema inmunitario humano. La infección se puede prevenir mediante la adopción de medidas adecuadas;
- b) «SIDA» designa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que resulta de los estadios avanzados de la infección por el VIH y que se caracteriza por la aparición de infecciones oportunistas o de cánceres relacionados con el VIH o ambas cosas;
- c) «personas que viven con el VIH» designa a las personas infectadas por el VIH;
- d) «estigma» designa la marca social que, cuando se asocia a una persona, suele causar marginación o constituir un obstáculo para el pleno disfrute de la vida social de la persona infectada o afectada por el VIH;
- e) «discriminación» designa toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación a que se hace referencia en el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;
- f) «personas afectadas» designa a las personas cuyas vidas se han visto modificadas por el VIH o el sida debido a los efectos más generales de la pandemia;
- g) «ajustes razonables» designa toda modificación o ajuste de un empleo o del lugar de trabajo que sea razonablemente practicable y que permita que una persona que vive con el VIH o el sida tenga acceso a un empleo, o participe o pueda progresar en él;
- h) «vulnerabilidad» designa la desigualdad de oportunidades, la exclusión social, el desempleo o el empleo precario resultantes de factores sociales, culturales, políticos y económicos que hacen a una persona más susceptible de infectarse con el VIH y de desarrollar el sida;
- i) «lugar de trabajo» designa todo lugar donde los trabajadores ejercen su actividad, y
- j) «trabajador» designa a toda persona que realiza cualquier forma o modalidad de trabajo.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. La presente Recomendación se aplica a:

- a) todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de:
 - i) las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación;
 - ii) las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices;
 - iii) los voluntarios;
 - iv) las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y
 - v) los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones;

- b) todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal, y
- c) las fuerzas armadas y los servicios uniformados.

III. PRINCIPIOS GENERALES

3. Los principios generales siguientes deberían aplicarse a todas las actividades que se realicen en el marco de la respuesta nacional contra el VIH y el sida en el mundo del trabajo:

- a) se debería reconocer que la respuesta al VIH y el sida contribuye a la realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales y la igualdad de género para todos, incluidos los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo;
- b) el VIH y el sida deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, que debería ser uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional a la pandemia con la plena participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) no debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;
- d) la prevención de todos los modos de transmisión del VIH debería ser una prioridad fundamental;
- e) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían tener acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y el sida, y poder beneficiarse de los mismos, y el lugar de trabajo debería desempeñar una función facilitando el acceso a esos servicios;
- f) se debería reconocer y reforzar la participación y el compromiso de los trabajadores en la formulación, aplicación y evaluación de los programas de nivel nacional y del lugar del trabajo;
- g) los trabajadores deberían beneficiarse de programas destinados a prevenir los riesgos específicos de transmisión del VIH relacionados con el trabajo y de las enfermedades transmisibles conexas, tales como la tuberculosis;
- h) los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo deberían gozar de una protección de su vida privada, incluida la confidencialidad en relación con el VIH y el sida, en particular por lo que se refiere a su propio estado serológico respecto del VIH;
- i) no se debería exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH;
- j) las medidas relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo deberían formar parte de las políticas y programas nacionales de desarrollo, incluidos los relacionados con el trabajo, la educación, la protección social y la salud, y

- k) la protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

IV. POLÍTICAS Y PROGRAMAS NACIONALES

4. Los Miembros deberían:

- a) adoptar políticas y programas nacionales relativos al VIH y el sida y el mundo del trabajo y sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando todavía no existan, y
- b) integrar sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo en los planes de desarrollo y en las estrategias de reducción de la pobreza, en particular las estrategias relativas al trabajo decente, las empresas sostenibles y la generación de ingresos, según proceda.

5. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001, y sus revisiones ulteriores, otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y otras directrices internacionales pertinentes que se hayan adoptado en este ámbito.

6. Las políticas y programas nacionales deberían ser formulados por las autoridades competentes, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, tomando en consideración las posturas de los sectores pertinentes, en particular el sector de la salud.

7. Al formular las políticas y programas nacionales, las autoridades competentes deberían tener en cuenta la función que desempeña el lugar de trabajo en la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo, incluida la promoción de la orientación y las pruebas de detección voluntarias, en colaboración con las comunidades locales.

8. Los Miembros deberían aprovechar toda ocasión para difundir información acerca de sus políticas y programas sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo a través de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, otras entidades relacionadas con el VIH y el sida y los medios de información públicos.

Discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato

9. Los gobiernos, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, deberían considerar la posibilidad de ofrecer una protección igual a la que establece el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, con objeto de impedir toda discriminación basada en el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH.

10. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

11. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no debería ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el sida deberían tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

12. Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH y el sida, los Miembros deberían adaptarlas o adoptar nuevas medidas, y prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

13. A las personas con enfermedades relacionadas con el VIH no se les debería negar la posibilidad de realizar su trabajo, con ajustes razonables, de ser necesario, mientras sean médicamente aptas para ello. Debería alentarse la adopción de medidas destinadas a reasignar a esas personas tareas que se ajusten razonablemente a sus capacidades, a encontrar otro trabajo a través de una formación o a facilitar su reintegración al trabajo, habida cuenta de los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas.

14. Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan:

- a) velar por el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b) velar por la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer;
- c) velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- d) promover la participación activa de las mujeres y los hombres en la respuesta al VIH y al sida;
- e) promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable;
- f) promover la protección de la salud sexual y reproductiva y de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, y
- g) velar por la confidencialidad efectiva de los datos personales, incluidos los datos médicos.

Prevención

15. Las estrategias de prevención deberían adaptarse a las condiciones nacionales y al tipo de lugar de trabajo de que se trate y tener en cuenta las consideraciones de género, culturales, sociales y económicas.

16. Los programas de prevención deberían garantizar:

- a) el suministro de información correcta, actualizada, pertinente y oportuna al alcance de todos, en un formato y en un lenguaje adaptados al contexto cultural, a través de los diferentes medios de comunicación disponibles;

- b) programas de educación integrales para ayudar a los hombres y las mujeres a comprender y reducir los riesgos de todos los modos de transmisión del VIH, con inclusión de la transmisión maternoinfantil, y a entender la importancia de cambiar los comportamientos de riesgo relacionados con la infección;
- c) medidas eficaces de seguridad y salud en el trabajo;
- d) medidas para alentar a los trabajadores a que conozcan su estado serológico respecto del VIH a través de orientación y pruebas de detección voluntarias;
- e) el acceso a todos los métodos de prevención, incluidos, entre otros, la disponibilidad garantizada de los medios necesarios, en particular preservativos masculinos y femeninos y, si procede, información sobre su utilización correcta, y acceso a medidas de profilaxis posterior a la exposición;
- f) medidas eficaces para reducir los comportamientos de alto riesgo, incluidos los grupos más expuestos al riesgo, con miras a reducir la incidencia del VIH, y
- g) estrategias de reducción de los daños basadas en las directrices publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD) y en otras directrices pertinentes.

Tratamiento y atención

17. Los Miembros deberían garantizar que sus políticas y programas nacionales sobre las intervenciones de salud en el lugar de trabajo se determinen en consulta con los empleadores y los trabajadores y sus representantes, y estén vinculadas a los servicios públicos de salud. Deberían ofrecer el conjunto más completo de intervenciones apropiadas y eficaces a fin de prevenir el VIH y el sida y controlar su impacto.

18. Los Miembros deberían garantizar que los trabajadores que viven con el VIH y las personas a su cargo gocen de pleno acceso a la atención de salud, ya sea en el marco de sistemas de salud pública, de seguridad social, de regímenes de seguro privados o de regímenes de otro tipo. Los Miembros también deberían velar por educar y sensibilizar a los trabajadores para facilitar su acceso a la atención de salud.

19. Todas las personas amparadas por la presente Recomendación, incluidos los trabajadores que viven con el VIH, sus familias y las personas a su cargo, deberían tener derecho a servicios de salud. Estos servicios deberían incluir el acceso gratuito o asequible a:

- a) orientación y pruebas de detección voluntarias;
- b) tratamiento antirretroviral, así como educación, información y apoyo para su observancia;
- c) una nutrición apropiada compatible con el tratamiento;
- d) tratamiento de las infecciones oportunistas, las infecciones de transmisión sexual y otras enfermedades relacionadas con el VIH, en particular la tuberculosis, y
- e) programas de apoyo y prevención, con inclusión de apoyo psicosocial para las personas que viven con el VIH.

20. Los trabajadores y las personas a su cargo no deberían ser objeto de ninguna discriminación basada en su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH para acceder a sistemas de seguridad social y a regímenes de seguro profesional, o a las prestaciones previstas en ellos, con inclusión de las prestaciones de salud, discapacidad, muerte y sobrevivientes.

Apoyo

21. Los programas de atención y apoyo deberían incluir medidas de ajustes razonables en el lugar de trabajo destinadas a las personas que viven con el VIH o con enfermedades relacionadas con el mismo, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales. El trabajo debería organizarse de manera que se tengan en cuenta el carácter episódico del VIH y del sida, así como los posibles efectos secundarios del tratamiento.

22. Los Miembros deberían promover el mantenimiento en el empleo y la contratación de personas que viven con el VIH. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de seguir prestando asistencia durante los períodos de empleo y de desempleo e incluso, cuando sea necesario, ofrecer oportunidades de generación de ingresos para las personas que viven con el VIH o las personas afectadas por el VIH o por el sida.

23. En los casos en que pueda establecerse una relación directa entre la ocupación de que se trate y el riesgo de infección, el VIH y el sida deberían ser reconocidos como una enfermedad profesional o un accidente del trabajo, de conformidad con los procedimientos y las definiciones nacionales, y habida cuenta de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002, así como de otros instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Pruebas de detección, vida privada y confidencialidad

24. Las pruebas de detección deben ser verdaderamente voluntarias y realizarse sin coacción alguna, y los programas relativos a estas pruebas deben respetar las directrices internacionales sobre confidencialidad, orientación y consentimiento.

25. No deberían exigirse pruebas de detección del VIH ni otras formas de detección del VIH a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo.

26. Los resultados de las pruebas de detección del VIH deberían ser confidenciales y no comprometer el acceso al empleo, la permanencia en el mismo, la seguridad en el empleo o las oportunidades de promoción.

27. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían exigir a los trabajadores, con inclusión de los trabajadores migrantes, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, que revelen información personal relativa al VIH sobre sí mismos o sobre terceros. El acceso a esa información debería regirse por normas de confidencialidad compatibles con lo dispuesto en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, 1997, y en otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales.

28. Los países de origen, de tránsito o de destino no deberían impedir la migración de trabajadores migrantes, o de trabajadores que deseen migrar por motivos de empleo, debido al estado serológico respecto del VIH, real o supuesto, de estas personas.

29. Los Miembros deberían contar con procedimientos de resolución de conflictos de fácil acceso que garanticen una reparación a los trabajadores si se violan sus derechos antes mencionados.

Seguridad y salud en el trabajo

30. El entorno de trabajo debería ser seguro y saludable a fin de prevenir la transmisión del VIH en el lugar de trabajo, habida cuenta del Convenio y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, del Convenio y la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, y de otros instrumentos internacionales pertinentes, tales como los documentos de orientación mixtos de la Oficina Internacional del Trabajo y de la OMS.

31. Las medidas de seguridad y salud destinadas a prevenir la exposición de los trabajadores al VIH en el trabajo deberían incluir precauciones universales, medidas de prevención de accidentes y de riesgos tales como disposiciones de organización, controles de ingeniería y métodos de trabajo, equipos de protección personal, cuando proceda, medidas de control medioambientales, profilaxis posterior a la exposición y otras medidas de seguridad a fin de minimizar los riesgos de contraer el VIH y la tuberculosis, en particular en las ocupaciones más expuestas a riesgos, incluido el sector de la atención de salud.

32. Cuando exista una posibilidad de exposición al VIH en el trabajo, los trabajadores deberían recibir educación y formación sobre los modos de transmisión y las medidas para evitar la exposición y la infección. Los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que se proporcionen servicios de prevención, seguridad y salud de conformidad con las normas pertinentes.

33. Las medidas de sensibilización deberían recalcar que el VIH no se transmite por simple contacto físico y que la presencia de una persona que vive con el VIH no debería considerarse un peligro en el lugar de trabajo.

34. Los servicios de salud en el trabajo y los dispositivos existentes en el lugar de trabajo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo deberían abordar las cuestiones referentes al VIH y el sida, teniendo en cuenta el Convenio y la Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*, 2005, y sus revisiones ulteriores, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Niños y jóvenes

35. Los Miembros deberían adoptar medidas para luchar contra el trabajo infantil y la trata de niños que pueda resultar de la muerte o enfermedad de miembros de la familia o de personas encargadas del cuidado de los niños a causa del sida, y para reducir la vulnerabilidad de los niños ante el VIH, teniendo en cuenta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales

en el trabajo, 1998, el Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima, 1973, y el Convenio y la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Deberían adoptarse medidas especiales para proteger a esos niños de abusos sexuales y de la explotación sexual.

36. Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a proteger a los trabajadores jóvenes contra la infección por el VIH y a tener en cuenta las necesidades especiales de los niños y los jóvenes en la respuesta que se dé al VIH y el sida en las políticas y programas nacionales. Estas medidas deberían incluir una educación objetiva en materia de salud sexual y reproductiva, en particular la divulgación de información sobre el VIH y el sida a través de la formación profesional y de programas y servicios de empleo para los jóvenes.

V. PUESTA EN PRÁCTICA

37. Las políticas y programas nacionales sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo deberían:

- a) ser puestos en práctica, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con otras partes interesadas, incluidas las estructuras pertinentes en materia de salud en el trabajo, a través de uno o más de los siguientes medios:
 - i) la legislación nacional;
 - ii) los convenios colectivos;
 - iii) las políticas y programas de acción nacionales y del lugar de trabajo, y
 - iv) las estrategias sectoriales, prestando una atención particular a los sectores en los que las personas amparadas por la presente Recomendación están más expuestas a riesgos;
- b) incluir a las autoridades judiciales competentes en materia laboral y a la administración laboral en la planificación y puesta en práctica de las políticas y programas, para lo cual deberían recibir formación;
- c) prever en la legislación nacional medidas destinadas a tratar los actos que atenten contra el derecho a la vida privada y la confidencialidad, y contra cualquier otra protección prevista en la presente Recomendación;
- d) garantizar la colaboración y la coordinación entre las autoridades públicas y los servicios públicos y privados pertinentes, incluidos los programas de prestaciones y de seguros o de otro tipo;
- e) fomentar y apoyar a todas las empresas, con la colaboración de los trabajadores, para poner en práctica las políticas y los programas nacionales, incluso a través de sus cadenas de suministro y redes de distribución, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y velar por su cumplimiento por parte de las empresas que operan en las zonas francas industriales;
- f) fomentar el diálogo social, con inclusión de la celebración de consultas y de negociaciones acordes con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976, y otras formas de cooperación entre las autoridades gubernamentales, los empleadores públicos y privados y los

trabajadores y sus representantes, teniendo en cuenta las posturas adoptadas por el personal de los servicios de salud en el trabajo, los especialistas en el VIH y el sida y otras partes interesadas, incluidas las organizaciones que representan a personas que viven con el VIH, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil pertinentes y los mecanismos de coordinación de los países;

- g) ser formulados, puestos en práctica, revisados y actualizados periódicamente, teniendo en cuenta los acontecimientos científicos y sociales más recientes y la necesidad de integrar las consideraciones de género y culturales;
- h) estar coordinados, entre otros, con las políticas y programas de trabajo, seguridad social y salud, e
- i) garantizar que los Miembros asignen medios razonables para ponerlos en práctica, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias nacionales, así como la capacidad de los empleadores y los trabajadores.

Diálogo social

38. La puesta en práctica de las políticas y programas relativos al VIH y el sida debería basarse en la cooperación y la confianza mutua entre los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los gobiernos, con la participación activa, en su lugar de trabajo, de las personas que viven con el VIH.

39. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían promover la sensibilización respecto del VIH y el sida, en particular la prevención y la no discriminación, facilitando educación e información a sus miembros. Esas actividades deberían tener en cuenta las consideraciones de género y culturales.

Educación, formación, información y consulta

40. La formación, las instrucciones de seguridad y todas las orientaciones necesarias en el lugar de trabajo relativas al VIH y el sida deberían impartirse de manera clara y accesible a todos los trabajadores y, en particular, a los trabajadores migrantes, a los trabajadores recién contratados o con poca experiencia, a los trabajadores jóvenes y a las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y aprendices. La formación, las instrucciones y las orientaciones deberían integrar las consideraciones de género y culturales y adaptarse a las características de la fuerza de trabajo, y tener en cuenta los factores de riesgo a que está expuesta.

41. Debería proporcionarse información científica y socioeconómica actualizada y, cuando proceda, información y formación sobre el VIH y el sida a los empleadores, el personal de supervisión y los representantes de los trabajadores, a fin de ayudarlos a adoptar las medidas apropiadas en el lugar de trabajo.

42. Los trabajadores, incluidos los pasantes y los voluntarios, deberían recibir información con fines de sensibilización y formación adecuada sobre los procedimientos de protección contra la infección por el VIH en caso de accidentes y de prestación de primeros auxilios en el lugar de trabajo. Los trabajadores cuyas ocupaciones impliquen riesgos de exposición a sangre humana, productos sanguíneos y otros fluidos corporales deberían recibir formación adicional en

materia de prevención de la exposición, procedimientos de registro de los casos de exposición y profilaxis posterior a la exposición.

43. Los trabajadores y sus representantes deberían tener derecho a ser informados y consultados acerca de las medidas adoptadas para poner en práctica las políticas y programas relativos al VIH y el sida aplicables al lugar de trabajo. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores deberían participar en las inspecciones que se realicen en el lugar de trabajo de conformidad con la práctica nacional.

Servicios públicos

44. Debería reexaminarse y, de ser necesario, reforzarse la función que desempeñan los servicios de administración del trabajo, con inclusión de la inspección y del sistema de justicia competentes en cuestiones laborales en la respuesta contra el VIH y el sida.

45. Los sistemas públicos de salud deberían reforzarse y cumplir las *Directrices Mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA*, 2005, y sus revisiones posteriores, para contribuir a garantizar un mayor acceso a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo, y para reducir la carga adicional que recae sobre los servicios públicos, particularmente sobre los trabajadores de la salud, a causa del VIH y del sida.

Cooperación internacional

46. Los Miembros deberían cooperar, a través de acuerdos bilaterales o multilaterales, a través de su participación en el sistema multilateral o por otros medios eficaces, a fin de hacer efectivas las disposiciones de la presente Recomendación.

47. Los países de origen, de tránsito y de destino deberían adoptar medidas para garantizar a los trabajadores migrantes acceso a servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo relacionados con el VIH, y deberían concertarse acuerdos entre los países interesados, cuando proceda.

48. Debería alentarse la cooperación internacional entre los Miembros, sus estructuras nacionales relativas al VIH y el sida y las organizaciones internacionales pertinentes, y ésta debería incluir el intercambio sistemático de información sobre todas las medidas adoptadas para responder a la pandemia del VIH.

49. Los Miembros y las organizaciones multilaterales deberían prestar especial atención a la coordinación y a los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de todos los países, en especial los países de alta prevalencia, en la formulación de estrategias y programas internacionales para la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo relacionados con el VIH.

50. Los Miembros y las organizaciones internacionales deberían esforzarse por reducir los precios de los insumos de todo tipo para la prevención, el tratamiento y el cuidado de la infección por el VIH y otras enfermedades oportunistas, con inclusión de los cánceres relacionados con el VIH.

VI. SEGUIMIENTO

51. Los Miembros deberían establecer un mecanismo apropiado, o utilizar uno existente, para seguir la evolución de las cuestiones relacionadas con la política nacional relativa al VIH y el sida y el mundo del trabajo, y para formular observaciones sobre su adopción y aplicación.

52. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas deberían estar representadas en pie de igualdad en el mecanismo de seguimiento de las cuestiones relacionadas con la política nacional. Además, esas organizaciones deberían ser consultadas en el marco del mecanismo antes mencionado, con la frecuencia necesaria y teniendo en cuenta las opiniones de las organizaciones de personas que viven con el VIH, así como informes de expertos o estudios técnicos.

53. Los Miembros deberían acopiar, en la medida de lo posible, información detallada y datos estadísticos y emprender investigaciones, en los planos nacional y sectorial, sobre la evolución de las cuestiones relacionadas con el VIH y el sida en el mundo del trabajo, teniendo presentes la distribución entre mujeres y hombres y otros aspectos pertinentes.

54. Además de la presentación de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, podría incluirse un examen periódico de las acciones adoptadas sobre la base de la presente Recomendación en los informes nacionales presentados al ONUSIDA y en los informes presentados en virtud de otros instrumentos internacionales pertinentes.

**RESOLUCIONES ADOPTADAS
POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
EN SU 99.ª REUNIÓN
(Ginebra, junio de 2010)**

...

II

**Resolución relativa a la promoción y la aplicación
de la Recomendación sobre el VIH y el sida
y el mundo del trabajo, 2010¹**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 99.ª reunión de 2010,

Habiendo adoptado la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010,

Tomando nota de que el éxito de la Recomendación dependerá de la aplicación y promoción efectivas de sus disposiciones,

Consciente de que el mandato fundamental de la Organización consiste en promover el trabajo decente y las empresas sostenibles,

Tomando nota de la participación de la OIT como organización tripartita en las actividades del Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) para hacer frente al VIH y el sida,

1. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que asigne recursos acordes con el presupuesto existente y trate de recabar recursos extrapresupuestarios adicionales con objeto de realizar las actividades con los mandantes tripartitos para dar cumplimiento a la Recomendación en el mundo del trabajo.

2. Invita al Consejo de Administración a que adopte medidas para promover actividades de colaboración con las diversas organizaciones internacionales que se ocupan del VIH y el sida en el lugar de trabajo.

3. Invita al Consejo de Administración a pedir que se establezca un Plan de Acción Mundial para lograr una amplia aplicación de la Recomendación a fin de reducir el impacto del VIH y el sida en el lugar de trabajo. Este Plan debería formularse con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas teniendo en cuenta las posturas de ONUSIDA, de las organizaciones que representan a las personas que viven con el VIH y el sida, y otras partes interesadas.

¹ Adoptada el 16 de junio de 2010.

4. Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que preste la debida atención a la asignación equitativa de recursos de cooperación técnica de la Oficina a los países. Los Estados Miembros y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores podrían pedir asistencia para la aplicación de la Recomendación en ámbitos tales como:

- a) la asistencia técnica para formular y aplicar políticas, programas y leyes nacionales de carácter tripartito a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Recomendación;
- b) la prestación de apoyo y el fortalecimiento de la capacidad para la formación, la comunicación, la supervisión, la aplicación y la promoción, por ejemplo:
 - i) la elaboración de programas y materiales de formación para el fortalecimiento de la capacidad, también con un enfoque sectorial;
 - ii) la capacitación de personal de coordinación y educación sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo, incluidos representantes de los empleadores y de los trabajadores así como administradores del trabajo;
 - iii) la elaboración de materiales y herramientas de promoción relacionados con la Recomendación, y
 - iv) seminarios y talleres nacionales y regionales para promover la Recomendación.

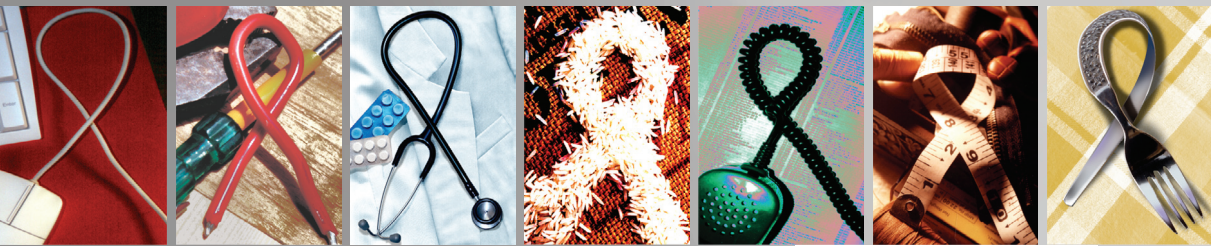
5. Invita a los Estados Miembros a utilizar los mecanismos existentes o a establecer mecanismos a nivel nacional para examinar los progresos alcanzados, seguir la evolución de los acontecimientos y compartir ejemplos de buenas prácticas en relación con la aplicación de las políticas y los programas nacionales relativos al VIH y el sida pertinentes para el mundo del trabajo.

6. Invita al Consejo de Administración a pedir la presentación periódica por los Estados Miembros de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, que se integren en los mecanismos existentes de presentación de memorias, en particular en el de los estudios generales. Las memorias de los gobiernos relacionadas con el VIH y el sida deberían prepararse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas e incluir pormenores sobre los progresos realizados y, cuando sea posible, ejemplos de buenas prácticas.

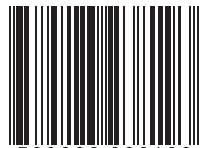
7. Invita al Consejo de Administración a que examine periódicamente los progresos logrados respecto de la aplicación de la presente Recomendación.

8. Invita al Consejo de Administración a que promueva entre los Estados Miembros la ampliación con arreglo al artículo 1, 1), b), del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, para que la protección prevista en ese Convenio se haga extensiva al estado serológico real o supuesto respecto del VIH.

...



ISBN 978-92-2-323819-3



9 789223 238193



Bureau
international
du Travail

Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010



**RECOMMANDATION (n° 200)
CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA
ET LE MONDE DU TRAVAIL,
2010**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2010

ISBN: 978-92-2-223819-4 (print); 978-92-2-223820-0 (Web pdf)

VIH / SIDA / santé au travail / sécurité du travail / droits des travailleurs / recommandation de l'OIT / texte
15.04.2

Egalement disponible en anglais: *Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work, 2010 (No. 200)* [ISBN: 978-92-2-123819-5 (print); 978-92-2-123820-1 (Web pdf)], Genève, 2010; et aussi en espagnol: *Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)* [ISBN: 978-92-2-323819-3 (print); 978-92-2-323820-9 (Web pdf)] Genève, 2010.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns

PRÉFACE

La présente brochure contient la recommandation (n° 200) de l'OIT sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, et la résolution concernant la promotion et l'application de cette recommandation, qui témoignent de la pleine et entière adhésion des mandants tripartites de l'OIT.

La pandémie du VIH est l'une des plus graves menaces qui pèsent aujourd'hui sur la santé, le développement et le progrès économique et social. Dans les pays les plus touchés, le VIH et le sida sont en train de gommer des décennies de développement, détruisant l'économie et déstabilisant la société. Il est probable que le VIH restera longtemps encore une cause majeure de mortalité et de morbidité.

Le VIH constitue un obstacle non négligeable au travail décent et à un développement durable. A cause de ce virus et de la maladie qu'il provoque, des millions de personnes ont perdu leur source de revenus. C'est parmi les groupes d'âge les plus productifs qu'il fait les plus grands ravages et son coût pour les entreprises est énorme: recul de la productivité, accroissement des coûts de main-d'œuvre et déperdition des compétences et des acquis de l'expérience. En outre, il arrive souvent que les droits fondamentaux au travail soient bafoués, généralement sous forme de discrimination et de stigmatisation, en raison d'un statut VIH réel ou supposé. Et, de surcroît, la pandémie a tendance à suivre les lignes de faille de la société et ainsi à s'attaquer plus particulièrement à des populations déjà défavorisées ou marginalisées.

Le monde du travail joue un rôle déterminant dans la lutte contre le VIH et le sida car il permet d'aller à la rencontre des hommes et des femmes sur leur lieu de travail, là même où ils passent une grande partie de leur vie. Grâce aux politiques et programmes de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail, les travailleurs mais aussi leurs familles et les personnes à leur charge, et par conséquent la communauté au sens large, ont plus facilement accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien. Néanmoins, malgré l'importance de son rôle pour l'endigement de la pandémie, le monde du travail a été insuffisamment mis à contribution. Pour remédier à cela, il est indispensable d'intégrer ce rôle dans les politiques, programmes et stratégies nationales de lutte contre le VIH et le sida.

En 2001, le BIT a adopté son *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, qui est aujourd'hui appliqué dans de nombreux de pays. En 2007, les mandants de l'Organisation, considérant que le moment était venu de placer la riposte du monde du travail au VIH et au sida sur un autre plan, ont décidé d'adopter une norme internationale du travail. C'est ainsi que les Etats Membres et les représentants des employeurs et des travailleurs, faisant cause commune avec les associations de personnes vivant avec le VIH et des organisations internationales partenaires comme l'ONUSIDA, ont élaboré et adopté la recommandation n° 200. Ce texte témoigne de leur volonté de mettre à profit l'immense contribution que le monde du travail peut apporter pour garantir l'accès universel à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien.

La recommandation n° 200 traduit la nécessité de renforcer les mesures de prévention sur le lieu de travail et d'aider les personnes touchées à accéder au traitement. Elle préconise la conception et la mise en œuvre, sur une base tripartite,

de politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida dans le monde du travail, qui devront être intégrés dans les politiques et stratégies nationales de développement et de protection sociale. Rappelant que les droits fondamentaux de tous les travailleurs doivent être respectés, notamment le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et le droit de refuser le dépistage obligatoire et la divulgation du statut VIH, elle prône l'accès de tous le plus tôt possible à des conseils et à un dépistage sur une base volontaire et confidentielle. Enfin, les Etats Membres sont invités à appliquer la recommandation par la voie législative, soit en modifiant les dispositions existantes, soit en se dotant d'une législation spéciale.

Lorsque les travailleurs sont préservés de la stigmatisation et de la discrimination fondées sur le statut VIH réel ou supposé, eux-mêmes et les personnes à leur charge bénéficient, tant à l'échelle nationale que sur leur lieu de travail, de meilleures conditions d'accès à l'éducation au VIH et à l'information ainsi qu'à un traitement, une prise en charge et un soutien. Ils peuvent ainsi rester longtemps en vie et productifs en continuant d'apporter leur contribution à l'économie nationale et à la société.

Avec cette recommandation et la résolution qui l'accompagne, l'OIT entend intensifier son action en faveur du respect des engagements pris aux niveaux national et international en vue de protéger les droits et la dignité des travailleurs et de toutes les personnes directement ou indirectement touchées par le VIH et le sida.

Genève, juin 2010

Juan Somavia,
Directeur général

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Recommandation 200

RECOMMANDATION CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 2010, en sa quatre-vingt-dix-neuvième session;

Notant que le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises publiques et privées, et qu'ils compromettent la réalisation du travail décent et du développement durable;

Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail et la nécessité pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de son activité et de son mandat;

Rappelant l'importance qu'il y a à réduire l'économie informelle en réalisant le travail décent et le développement durable pour mieux mobiliser le monde du travail dans la lutte contre le VIH et le sida;

Notant que le niveau élevé d'inégalité sociale et économique, le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confidentialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance de celui-ci accroissent le risque de transmission du VIH, la mortalité, le nombre d'enfants ayant perdu l'un de leurs parents ou les deux et le nombre de travailleurs engagés dans le travail informel;

Considérant que la pauvreté, l'inégalité sociale et économique et le chômage accroissent le risque de manque d'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, accroissant par conséquent le risque de transmission;

Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle à ce qu'elles connaissent leur statut VIH, ce qui accroît la vulnérabilité des travailleurs au VIH et compromet leur droit aux prestations sociales;

Notant que le VIH et le sida ont un impact plus important sur les groupes vulnérables et à risque;

Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et qu'elles sont affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH, cela du fait de l'inégalité entre les sexes, et que, par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse mondiale au VIH et au sida;

Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux de sécurité et de santé au travail;

Rappelant la valeur du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, et la nécessité de renforcer son impact, étant donné l'existence de limites et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents par rapport au VIH et au sida et au monde du travail, y compris ceux qui reconnaissent le droit de jouir du meilleur état de santé pouvant être atteint et de conditions de vie décentes;

Rappelant le rôle particulier des organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux déployés en réponse au VIH et au sida dans le monde du travail et par son intermédiaire;

Notant le rôle important du lieu de travail en ce qui concerne l'information et l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida;

Affirmant la nécessité de poursuivre et d'intensifier la coopération internationale, en particulier dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, pour soutenir les efforts visant à donner effet à la présente recommandation;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Affirmant la nécessité d'établir une norme internationale en vue de guider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition de leurs rôles et responsabilités à tous les niveaux;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au VIH et au sida et le monde du travail,

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

adopte, ce dix-septième jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH et le sida, 2010.

I. DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) «VIH» désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection;
- b) «sida» désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux;
- c) «personnes vivant avec le VIH» désignent les personnes infectées par le VIH;
- d) «stigmatisation» désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH;

- e) «discrimination» désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- f) «personnes affectées» désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;
- g) «aménagement raisonnable» signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement;
- h) «vulnérabilité» désigne les inégalités de chances, l'exclusion sociale, le chômage et l'emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu'une personne est plus susceptible d'être infectée par le VIH et de développer le sida;
- i) «lieu de travail» désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité;
- j) «travailleur» désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit.

II. CHAMP D'APPLICATION

2. La présente recommandation s'applique:

- a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris:
 - i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;
 - ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;
 - iii) les bénévoles;
 - iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;
 - v) les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue;
- b) à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle;
- c) aux forces armées et aux services en uniforme.

III. PRINCIPES GÉNÉRAUX

3. Les principes généraux suivants devraient s'appliquer à toutes les actions menées dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida dans le monde du travail:

- a) la réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;
- b) le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;

- c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH;
- d) la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;
- e) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci;
- f) la participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés;
- g) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose;
- h) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH;
- i) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;
- j) les mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé;
- k) la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

IV. POLITIQUES ET PROGRAMMES NATIONAUX

4. Les Membres devraient:

- a) adopter des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;
- b) intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas.

5. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, et ses révisions ultérieures, les autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'autres directives internationales adoptées sur le sujet.

6. Les politiques et programmes nationaux devraient être élaborés par les autorités compétentes en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment le secteur de la santé.

7. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le rôle du lieu de travail dans la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien, notamment en encourageant le conseil et le dépistage volontaires, en collaboration avec les communautés locales.

8. Les Membres devraient saisir toutes les occasions pour diffuser des informations sur leurs politiques et leurs programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités traitant du VIH et du sida et des canaux d'information publics.

*Discrimination et promotion de l'égalité de chances
et de traitement*

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement. L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.

12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente.

13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

14. Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue:

- a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;
- c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;
- d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;
- e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;

- f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;
- g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

Prévention

15. Les stratégies de prévention devraient être adaptées à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques.

16. Les programmes de prévention devraient garantir:

- a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;
- b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;
- c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;
- d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;
- e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;
- f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;
- g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) et d'autres directives pertinentes.

Traitement et prise en charge

17. Les Membres devraient garantir que leurs politiques et programmes nationaux concernant les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidés en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants en liaison avec les services publics de santé. Ils devraient offrir une gamme d'interventions appropriées et efficaces qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH et le sida et en contrôler leur impact.

18. Les Membres devraient garantir que les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes à leur charge aient pleinement accès à des soins de santé, que ce soit dans le cadre de la santé publique, de systèmes de sécurité sociale ou de régimes d'assurance privés ou autres régimes. Les Membres devraient aussi assurer l'éducation et la sensibilisation des travailleurs en vue de faciliter leur accès aux soins de santé.

19. Toutes les personnes visées par la présente recommandation, y compris les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge, devraient avoir droit à des services de santé. Ces services devraient comprendre l'accès gratuit ou abordable:

- a) aux conseils et au dépistage volontaires;
- b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;
- c) à une nutrition appropriée compatible avec le traitement;
- d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose;
- e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

20. Les travailleurs et les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

Soutien

21. Les programmes de prise en charge et de soutien devraient inclure des mesures d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH ou souffrant de maladies liées au VIH, en tenant dûment compte du contexte national. Le travail devrait être organisé de telle sorte qu'il permette de tenir compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement.

22. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Les Membres devraient envisager de fournir une assistance pendant toutes les périodes d'emploi et de chômage et, au besoin, offrir des possibilités d'activités génératrices de revenus aux personnes vivant avec le VIH ou aux personnes affectées par le VIH ou le sida.

23. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le sida et l'infection à VIH devraient être reconnus comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

24. Le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition, et les programmes de dépistage doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement.

25. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus de se soumettre à un test ou à toute autre forme de dépistage du VIH.

26. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

27. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus par les pays

d'origine, de transit ou de destination de révéler des informations liées au VIH les concernant ou concernant d'autres personnes. L'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.

28. Les travailleurs migrants ou les travailleurs désirant migrer pour des raisons d'emploi ne devraient pas être empêchés de le faire par les pays d'origine, de transit ou de destination en raison de leur statut VIH, réel ou supposé.

29. Les Membres devraient se doter de procédures de règlement des différends qui soient facilement accessibles et permettent aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation de leurs droits définis ci-dessus.

Sécurité et santé au travail

30. Le milieu de travail devrait être sûr et sain, de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail, compte tenu de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment des directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS.

31. Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

32. Lorsqu'il existe au travail une possibilité d'exposition au VIH, les travailleurs devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection. Les Membres devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que la prévention, la sécurité et la santé soient assurées conformément aux normes applicables.

33. Les mesures de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

34. Les services de santé au travail et les dispositifs sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH et du sida, en tenant compte de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, des *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et toute révision ultérieure, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents.

Enfants et jeunes

35. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail des enfants et la traite des enfants pouvant résulter du décès ou de la maladie, causés par le sida, de membres de la famille ou de personnes qui les prennent en charge pour réduire la vulnérabilité des enfants face au VIH, compte tenu de

la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, et de la convention et de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus et l'exploitation sexuels.

36. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection à VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la réponse au VIH et au sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH et le sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

V. MISE EN ŒUVRE

37. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient:

- a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants:
 - i) la législation nationale;
 - ii) les conventions collectives;
 - iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;
 - iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;
- b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;
- c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;
- d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;
- e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment;
- f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation et la négociation, au sens de la convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et autres formes de coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs publics et privés et les travailleurs ainsi que leurs représentants, en tenant compte des avis formulés par le personnel chargé

de la santé au travail, les spécialistes en matière de VIH et de sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, les organisations internationales, les organisations de la société civile concernées et les instances de coordination nationale;

- g) être élaborés, mis en œuvre, régulièrement réexaminés et actualisés en tenant compte des évolutions scientifiques et sociales les plus récentes et de la nécessité d'intégrer les questions liées aux différences entre femmes et hommes et aux aspects culturels;
- h) être coordonnés avec, entre autres, les politiques et programmes de travail, de sécurité sociale et de santé;
- i) garantir que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leur contexte national ainsi que des capacités des employeurs et des travailleurs.

Dialogue social

38. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH et au sida devrait se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les gouvernements, avec la participation active, sur leur lieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.

39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH et au sida, notamment la prévention et la non-discrimination, en donnant à leurs membres une formation et des informations qui tiennent compte des questions liées aux différences entre femmes et hommes ainsi que des aspects culturels.

Education, formation, information et consultation

40. Les formations, les consignes de sécurité et toutes orientations nécessaires sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à tous les travailleurs et, en particulier, aux travailleurs migrants, aux travailleurs récemment engagés ou inexpérimentés, aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis. Les formations, consignes et orientations devraient prendre en considération les différences entre femmes et hommes et les autres aspects culturels et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

41. Des informations scientifiques et socio-économiques à jour et, s'il y a lieu, une information et une formation sur le VIH et le sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel d'encadrement et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.

42. Les travailleurs, y compris les stagiaires et les bénévoles, devraient être informés et sensibilisés sur les procédures de protection contre l'infection à VIH dans le contexte des accidents et des premiers secours sur le lieu de travail et recevoir une formation appropriée. Les travailleurs qui, de par leur profession, risquent d'être exposés à du sang, des produits sanguins ou d'autres liquides organiques humains devraient recevoir une formation complémentaire en matière de prévention de l'exposition, de procédure d'enregistrement de l'exposition et de prophylaxie postexposition.

43. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit d'être informés et consultés au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les politiques et les programmes liés au VIH et au sida applicables au lieu de travail. Les représentants des travailleurs et des employeurs devraient participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

Services publics

44. Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes en matière de travail dans la réponse au VIH et au sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.

45. Les systèmes de santé publique devraient être renforcés et suivre les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et toute révision ultérieure, notamment pour assurer un accès plus large à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et pour réduire la charge additionnelle due au VIH et au sida qui pèse sur les services publics, et en particulier sur le personnel de santé.

Coopération internationale

46. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, par leur participation au système multilatéral ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.

47. Des mesures assurant l'accès des travailleurs migrants aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien devraient être prises par les pays d'origine, de transit et de destination et, s'il y a lieu, des accords devraient être conclus entre les pays concernés.

48. La coopération internationale devrait être encouragée entre les Membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.

49. Les Membres et les organismes multilatéraux devraient accorder une attention particulière à la coordination et aux ressources requises pour satisfaire aux besoins de tous les pays, en particulier les pays à forte prévalence du VIH, lors de l'élaboration de stratégies et de programmes internationaux de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien liés au VIH.

50. Les Membres et les organisations internationales devraient s'efforcer de réduire les prix des fournitures de tout type aux fins de la prévention, du traitement et de la prise en charge de l'infection à VIH, d'autres maladies opportunistes et des cancers liés au VIH.

VI. SUIVI

51. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.

52. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de

l'évolution de la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire, en tenant compte de l'avis des organisations de personnes vivant avec le VIH ainsi que de rapports d'experts ou d'études techniques.

53. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations détaillées et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution aux niveaux national et sectoriel concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, en tenant compte de la répartition femmes-hommes et d'autres aspects pertinents.

54. Outre la présentation de rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation pourrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

**RÉSOLUTIONS ADOPTÉES
PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
À SA 99^e SESSION
(Genève, juin 2010)**

...

II

**Résolution concernant la promotion et l'application
de la recommandation sur le VIH et le sida
et le monde du travail, 2010¹**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 99^e session, 2010,

Ayant adopté la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010;

Notant que le succès de la recommandation dépendra de la promotion et de l'application effectives de ses prescriptions;

Consciente que l'Organisation a pour mandat essentiel de promouvoir le travail décent et les entreprises durables;

Notant la participation de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'organisation tripartite, à l'action du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) dans la riposte au VIH et au sida,

1. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à procéder à l'affectation de ressources dans le cadre du budget établi et à rechercher des ressources extrabudgétaires additionnelles pour mener à bien les travaux avec les mandants tripartites en vue de donner effet à la recommandation dans le monde du travail.

2. Invite le Conseil d'administration à prendre des mesures afin d'encourager les efforts conjoints avec les diverses organisations internationales en ce qui concerne le VIH et le sida sur le lieu de travail.

3. Invite le Conseil d'administration à demander qu'un plan d'action mondial soit établi pour assurer une large application de la recommandation en vue de réduire l'impact du VIH et du sida sur le lieu de travail. Ce plan devrait être élaboré avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, en tenant compte des avis de l'ONUSIDA, des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH ou le sida et d'autres parties concernées.

4. Invite le Conseil d'administration à demander au Directeur général de dûment veiller à ce que les ressources du Bureau au titre de la coopération technique soient affectées aux pays de manière équitable. Les Etats Membres et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives peuvent demander une assistance aux fins de l'application de la recommandation dans des domaines tels que:

¹ Adoptée le 16 juin 2010.

- a) l'assistance technique pour l'élaboration et la mise en oeuvre, au niveau national, de politiques et programmes tripartites et des législations correspondantes, afin de satisfaire aux prescriptions de la recommandation;
- b) la fourniture d'une aide et le renforcement des capacités pour assurer la formation, la communication, le suivi, la mise en oeuvre et la sensibilisation nécessaires, par exemple:
 - i) élaboration de programmes et de matériels de formation visant à renforcer les capacités, y compris au niveau sectoriel;
 - ii) formation de coordonnateurs et d'éducateurs chargés des questions liées au VIH et au sida sur le lieu de travail, y compris de représentants d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'administrateurs du travail;
 - iii) mise au point de matériel promotionnel et d'outils de sensibilisation en rapport avec la recommandation;
 - iv) organisation de séminaires et d'ateliers nationaux et régionaux en vue de promouvoir la recommandation.

5. Invite les Etats Membres à utiliser les mécanismes existants ou à en instituer au niveau national pour faire le point sur les progrès accomplis, suivre les faits nouveaux et échanger des exemples de bonnes pratiques concernant la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida applicables au monde du travail.

6. Invite le Conseil d'administration à demander aux Etats Membres de soumettre des rapports réguliers au titre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation dans le cadre des mécanismes de présentation de rapports en vigueur, notamment les études d'ensemble. Les rapports des gouvernements relatifs au VIH et au sida devraient être élaborés en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et comprendre une description détaillée des progrès réalisés, ainsi que, si possible, des exemples de bonnes pratiques.

7. Invite le Conseil d'administration à passer en revue périodiquement les progrès accomplis dans l'application de la recommandation.

8. Invite le Conseil d'administration à promouvoir auprès des Etats Membres l'élargissement de la protection, au titre de l'article 1 (1) b) de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de telle sorte que la protection accordée en vertu de cette convention soit étendue au statut VIH réel ou supposé.

...



ISBN 978-92-2-223819-4



9 789222 238194