



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Examen différé des conventions**a) Convention (n° 140) sur le congé-
éducation payé, 1974 (Brève étude)*****Table des matières***

	<i>Page</i>
Introduction	1
Réexamen de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.....	2
Développements récents	2
Résumé de la brève étude	2
Remarques	3
Propositions	3

Appendices

I. Brève étude sur la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974	5
II. Examens précédents de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.....	47
III. Convention (n° 140) concernant le congé-éducation payé, 1974.....	52
IV. Recommandation (n° 148) concernant le congé-éducation payé, 1974	56

Introduction

1. Le groupe de travail avait entrepris en mars 1997 un premier examen de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974¹. Cet examen avait débouché sur la décision d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention et, le cas échéant, à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient en empêcher ou en retarder la ratification ou qui pourraient mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de la convention. En mars 1998, le groupe de travail a examiné de nouveau la convention n° 140 à la lumière des résultats des consultations effectuées auprès des mandants à ce sujet². Donnant suite aux recommandations du groupe de travail, le Conseil d'administration a décidé d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention. Il a également demandé que soit entreprise une «brève étude» sur les obstacles et difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention, ou mettre en évidence le besoin de la réviser.
2. Le Bureau a donc réalisé la brève étude demandée, laquelle figure à l'appendice I. Cette étude tient compte de l'Etude d'ensemble de 1991 sur la mise en valeur des ressources humaines³, d'une part, et des discussions et examens susmentionnés, d'autre part, y compris les consultations de 1997. A propos de ces consultations, le Bureau a pris en compte 19 réponses en plus des 45 réponses qui avaient été prises en considération dans l'examen initial de 1998. De plus, le Bureau a complété les informations factuelles disponibles par une analyse de la législation en matière de congé-éducation qui a été adoptée depuis l'étude d'ensemble de 1991. Il s'agit de la législation de 29 Etats Membres – 12 en Afrique, deux dans les Amériques, trois en Asie et 12 en Europe. Par ailleurs, il est fait état de la législation de 19 autres pays sur des questions qui sont liées au cadre d'action plus large dans lequel s'inscrit le congé-éducation payé. Ces informations ont été analysées dans le contexte de la politique d'apprentissage tout au long de la vie qui a été évoquée au cours de la discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines à la 88^e session (2000) de la Conférence internationale du Travail⁴ et des orientations contenues dans le rapport du Directeur général sur le travail décent⁵.
3. Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes est invité à réexaminer, à sa 12^e réunion, la convention n° 140 en tenant compte des informations disponibles, de la brève étude et des propositions formulées.

¹ Documents GB.268/8/2, annexe II; GB.268/LILS/5(Rev.1), paragr. 77-80. L'appendice II du présent document contient des extraits des documents pertinents du Conseil d'administration.

² Documents GB.271/11/2, annexe I; GB.271/LILS/5(Rev.1), paragr. 77-79.

³ «Mise en valeur des ressources humaines», étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 140) et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974, la convention (n° 142) et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, Conférence internationale du Travail, 78^e session, 1991, rapport III (partie 4B).

⁴ *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 2000, n° 21, Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines.

⁵ Rapport du Directeur général, *Un travail décent*, CIT, 85^e session, 1999.

Réexamen de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Développements récents

4. Depuis le précédent examen de la convention n° 140 en mars 1998, trois ratifications⁶ ont été enregistrées, ce qui porte à 31 leur nombre total⁷. Par ailleurs, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé des commentaires qui sont en suspens pour 22 Etats Membres, y compris à propos d'observations soumises par des organisations de travailleurs de la Finlande et du Royaume-Uni.

Résumé de la brève étude

5. Dans sa première partie, l'étude présente les principales dispositions de la convention n° 140, résume le contexte juridique de la convention et en retrace les origines. L'étude souligne que la convention est un instrument souple qui s'inscrit dans un ensemble de normes de l'OIT et d'autres instruments internationaux et régionaux se rapportant principalement aux questions relatives à la mise en valeur des ressources humaines. Pour l'essentiel, la convention a pour objectifs socio-économiques d'accroître les possibilités individuelles des travailleurs en matière d'éducation afin de les aider à suivre le rythme des progrès scientifiques et technologiques, de favoriser la compétitivité économique et de préserver l'équité et la justice sociale.
6. La deuxième partie porte sur l'identification des obstacles et des difficultés rencontrés pour ratifier la convention et sur le besoin éventuel de la réviser. Elle présente une analyse plus approfondie des consultations de 1997, lesquelles avaient permis d'obtenir des informations sur les obstacles à la ratification et donné lieu à des demandes de révision de la convention. De plus, la deuxième partie examine les législations nationales sur le congé-éducation payé que 29 Etats Membres ont adoptées depuis dix ans. A l'occasion des consultations de 1997 et de l'examen des législations nationales, 83 Etats Membres ont fourni des informations. Il ressort de l'étude que 31 de ces Etats ne semblent pas être confrontés à des obstacles considérables pour ratifier la convention, ce qui n'est pas le cas de 36 autres Etats. Par ailleurs, 12 des Etats ayant répondu étaient parties à la convention: sept n'avaient pas de difficultés pour la mettre en œuvre, quatre étaient opposés à sa révision et un y était favorable. Enfin, la situation n'apparaissait pas clairement pour quatre autres Etats. Au-delà de cet examen, le Bureau a noté que, dans 19 autres pays, la législation prévoit des dispositions fondamentales qui permettent l'adoption d'une politique d'apprentissage tout au long de la vie, qui pourrait conduire à l'adoption d'une politique de congé-éducation payé dans ce cadre⁸.

⁶ *Belize, Chili et Zimbabwe.*

⁷ *Afghanistan, Allemagne, Azerbaïdjan, Belgique, Belize, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Chili, Cuba, Espagne, Ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Guinée, Guyane, Hongrie, Iraq, Kenya, Mexique, Nicaragua, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Suède, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Venezuela et Zimbabwe.* La convention n° 140 était applicable sur le territoire de la République fédérale de Yougoslavie avant la dissolution de la République fédérative socialiste de Yougoslavie. La Yougoslavie est devenue Membre de l'Organisation le 24 novembre 2000. Elle n'a pas encore communiqué à l'OIT sa décision à propos des conventions qui avaient été ratifiées par la République fédérative socialiste de Yougoslavie.

⁸ Voir appendice I, sous la rubrique Consultations et évolution de la législation, Résultats.

7. Dans sa troisième partie, l'étude analyse les objectifs de la convention n° 140 à la lumière de la politique d'apprentissage tout au long de la vie et des orientations contenues dans le rapport «Un travail décent». L'étude indique que, même si la convention a été adoptée il y a 25 ans, et dans un contexte différent, ses objectifs restent pertinents et d'actualité. Grâce à ses dispositions souples et à ses objectifs équilibrés, la convention semble pouvoir s'adapter aux changements et contribuer, entre autres, à la promotion de politiques d'apprentissage tout au long de la vie conformes aux objectifs stratégiques de l'OIT. Enfin, l'étude analyse de plus près les obstacles à la ratification de la convention. Il semble que des obstacles matériels soient liés à toute tentative visant à promouvoir des objectifs économiques et sociaux qui requièrent l'investissement de ressources importantes. L'étude fait observer que la proposition de révision de la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et que les activités normatives afférentes à cette proposition devraient permettre de mieux connaître ces obstacles matériels et d'aider à les surmonter. Enfin, l'étude note que davantage d'informations sur le contenu et la portée de la convention pourraient également contribuer à surmonter certains obstacles à la ratification.

Remarques

8. Compte tenu de ce qui précède, il est proposé que le groupe de travail réitère sa recommandation initiale d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 140 afin d'intégrer le congé-éducation payé dans leurs politiques d'apprentissage tout au long de la vie. Il est également proposé d'inviter le Bureau à fournir une assistance et des informations aux pays confrontés à des obstacles en matière de ratification, compte tenu du fait que les activités normatives proposées dans les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines adoptées à la 88^e session (2000) de la Conférence internationale du Travail⁹ pourraient contribuer à surmonter ces obstacles.

Propositions

9. Le groupe de travail voudra peut-être recommander d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974.
10. *Le groupe de travail est invité à réexaminer la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, en tenant compte de la brève étude ci-jointe et de la proposition présentée ci-dessus, et à formuler des recommandations à l'intention de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail du Conseil d'administration.*

Genève, le 28 février 2001.

Point appelant une décision: paragraphe 10.

⁹ Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session, Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, paragr. 12, 17 et 21.

Appendice I

Brève étude sur la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	7
Contenu, origine et contexte juridique de la convention n° 140	7
Principales dispositions	7
Définition	7
Les prestations	7
Objectifs	8
Garanties	8
Nature des obligations	9
Instruments de l'OIT connexes	10
Autres instruments régionaux et internationaux pertinents	12
Origines	13
Consultations et évolution de la législation	14
Les consultations de 1997	14
Introduction	14
Invitation à ratifier la convention	15
Obstacles ou difficultés rencontrées	15
Révision	18
Résultats	19
Faits nouveaux intervenus récemment dans les législations nationales	20
Introduction	20
Définition	22
Prestations	23
Objectifs	24
Résultats	25
Brèves conclusions	26
La convention n° 140 dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie	27
Causes sous-jacentes de l'existence d'obstacles: une première analyse	31
Conclusion	34
Annexe. Législation nationale du congé-éducation dans 29 Etats Membres	35

Introduction

1. La présente brève étude est soumise au groupe de travail afin qu'il dispose d'un complément d'information sur les obstacles et difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, ou mettre en évidence le besoin de réviser cette convention. L'étude vise à aider le groupe de travail à recommander les mesures à prendre à propos de la convention.

Contenu, origine et contexte juridique de la convention n° 140

Principales dispositions

2. La présente section présente le contenu et la nature juridique des obligations prévues par la convention n° 140. A cette fin, elle s'appuie sur l'analyse faite par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations dans l'étude d'ensemble de 1991¹.

Définition

3. L'article 1 de la convention indique que l'expression «congé-éducation payé» signifie «un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates». Ainsi, dans la convention, la notion de congé est comprise «dans le sens très large de toute libération du travail à des fins éducatives»². Le congé-éducation payé «permet aux personnes qui ont déjà un emploi de compléter leur éducation et leur formation tout en conservant cet emploi. Comme les autres formes de congé, ... [il] ne met pas fin à la relation d'emploi et au contrat de travail»³.

Les prestations

4. La convention donne aux travailleurs la possibilité de bénéficier d'une formation et d'une instruction sans qu'ils aient à en supporter pleinement le coût financier et le coût en temps. Tout d'abord, la convention indique que les activités d'éducation et de formation doivent avoir lieu pendant les heures de travail. Elle prévoit aussi que le congé-éducation doit être rémunéré. Toutefois, elle n'exige pas de continuer de verser à un travailleur en congé-éducation l'ensemble de sa rémunération et d'autres prestations. La Conférence a adopté une formulation souple qui permet une compensation totale ou partielle de la perte de revenus⁴. L'article 1 prévoit que le congé doit être accompagné de prestations financières adéquates. La détermination du montant et de la forme de ces prestations financières est laissée à la politique et à la pratique nationales⁵. Enfin, tout en reconnaissant ainsi aux travailleurs en position de congé-éducation le droit de bénéficier de prestations financières, la convention ne désigne cependant pas de titulaire pour l'obligation correspondante de financement de ces prestations. Là encore, c'est dans le cadre de la politique

¹ «Mise en valeur des ressources humaines», étude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 140) et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974, la convention (n° 142) et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, CIT, 78^e session, 1991, rapport III (partie 4B).

² *Ibid.*, paragr. 348.

³ *Ibid.*, paragr. 428.

⁴ *Compte rendu des travaux*, 1974, n° 17, paragr. 23.

⁵ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 350.

nationale qu'il convient de mettre en place les arrangements appropriés, susceptibles d'ailleurs de varier selon l'objectif du congé considéré⁶.

Objectifs

5. Les objectifs du congé-éducation payé sont précisés à l'article 2 de la convention qui distingue trois types de congé à des fins d'éducation et de formation. Il s'agit de congé: «a) de formation à tous les niveaux; b) d'éducation générale, sociale ou civique; c) d'éducation syndicale»⁷. La Conférence s'est abstenue de proclamer le droit de tout travailleur à se voir octroyer un congé-éducation payé pour une fin éducative qu'il aurait lui-même choisie⁸.
6. L'article 3 indique que la politique de promotion du congé-éducation payé devrait contribuer:
 - a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction, ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et aux changements économiques et structurels;
 - b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
 - c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
 - d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanente appropriée, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

La commission d'experts a estimé que les objectifs mentionnés aux alinéas a), b) et c) de l'article 3 correspondaient à ceux des alinéas a), b) et c) de l'article 2⁹.

Garanties

7. L'article 7 de la convention indique que le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé doit être assuré «de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale». Toutefois, la convention ne fait qu'énoncer ce principe; elle ne précise pas comment les dépenses liées au congé-éducation payé doivent être partagées entre les parties qui interviennent dans sa mise en œuvre. Tout au long des travaux préparatoires, la reconnaissance générale de la nécessité d'un financement régulier et adéquat s'est en effet assortie d'une insistance particulière sur la très grande variété des conditions et pratiques nationales qui ne pouvaient être prises en compte qu'en laissant aux différents Etats la responsabilité du choix des méthodes les plus appropriées pour assurer ce financement et la répartition des charges entre les parties concernées¹⁰.
8. La convention n'indique pas en détail les conditions d'octroi du congé-éducation payé. Des mesures nationales appropriées doivent déterminer les modalités adaptées aux conditions et usages nationaux permettant la mise en œuvre d'un congé-éducation payé conforme à la définition de l'article 1¹¹. L'article 10 indique seulement que les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du

⁶ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 351.

⁷ Pendant l'élaboration de la convention, la Commission de la Conférence du congé-éducation payé avait convenu du sens de l'expression «formation à tous les niveaux», à savoir une formation liée à l'emploi, accessible à toutes les catégories de travailleurs, du simple manoeuvre au cadre supérieur. *Compte rendu des travaux*, BIT, 59^e session, Genève, 1974, n° 17, paragr. 32.

⁸ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 357.

⁹ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 352.

¹⁰ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 444.

¹¹ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 395.

congé pourront différer selon que ce congé sera accordé pour la formation à tous les niveaux, l'éducation générale, sociale ou civique ou l'éducation syndicale.

9. La convention comporte toutefois une disposition qui s'applique de façon impérative aux conditions d'octroi de tout congé-éducation payé, quelle qu'en soit la finalité éducative: celle relative à l'égalité de traitement qui figure à l'article 8. Aux termes de cet article, le congé-éducation ne peut être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale¹². De plus, l'article 9 prévoit des dispositions spéciales pour certaines catégories de travailleurs – travailleurs ruraux, travailleurs affectés aux travaux par équipes ou travailleurs ayant des responsabilités familiales – et pour certaines catégories d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières.
10. La période de congé-éducation payé ne doit pas seulement donner droit au versement de prestations financières. Elle doit encore, selon les dispositions de l'article 11 de la convention, être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail¹³.

Nature des obligations

11. L'article 2 de la convention impose aux Etats qui la ratifient de «formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé» aux fins des trois types de congé mentionnés ci-dessus¹⁴. La principale obligation est donc de formuler et d'appliquer une politique visant à promouvoir l'octroi de congé-éducation payé. Comme l'a fait observer la commission d'experts, cette obligation «suppose l'expression d'une volonté des pouvoirs publics qui se traduise par une action impliquant nécessairement des autorités et des organismes pour une certaine durée»¹⁵.
12. Comme l'a indiqué l'étude d'ensemble, la convention ne requiert pas l'introduction immédiate de dispositions pour réglementer l'octroi de congé-éducation payé. Les Etats ont certes l'obligation de formuler et de mettre en œuvre une politique à cette fin, mais ils disposent d'une certaine latitude quant aux méthodes à appliquer. L'article 5 indique que divers moyens, conformes à la législation et à la pratique nationales, peuvent être utilisés pour appliquer la politique d'octroi du congé-éducation payé. Ces moyens comprennent «la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou [...] toute autre manière conforme à la pratique nationale».
13. La convention ne prévoit pas non plus l'obligation résiduelle, prévue dans d'autres conventions de l'OIT, qu'aurait l'Etat de légiférer dans la mesure où les dispositions de la convention ne seraient pas mises en application d'une autre manière¹⁶. De plus, contrairement à certaines conventions internationales du travail requérant elles aussi la formulation et l'application d'une politique, la convention ne comporte pas de dispositions spécifiques qui mettraient à la charge des autorités nationales des obligations particulières à l'égard des sphères d'emploi se trouvant sous leur contrôle direct. Ainsi, le gouvernement de l'Etat partie n'est pas expressément tenu de faire usage des moyens d'application directs dont il dispose ni de prendre des mesures pour l'octroi du congé-éducation payé à ses propres agents ou aux travailleurs du secteur public¹⁷.
14. Cette obligation comporte de multiples éléments de souplesse. Le caractère dynamique de la politique en est un: elle vise à un développement progressif de l'octroi du congé-éducation payé en

¹² Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 396.

¹³ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 441.

¹⁴ Voir le paragraphe 5 ci-dessus.

¹⁵ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 327.

¹⁶ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 326.

¹⁷ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 338.

tenant compte du «stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activités», comme le prévoit l'article 4. Cela peut conduire à promouvoir l'octroi «par étapes» du congé-éducation payé. Les Etats peuvent privilégier dans l'immédiat l'octroi du congé-éducation payé pour l'une des fins visées par la convention ou dans certains secteurs d'activité, quitte à ne développer que graduellement, à plus long terme, la promotion de l'octroi au titre des deux autres fins ou dans d'autres secteurs d'activité. Par ailleurs, la définition de l'objet de cette politique, le congé-éducation payé, est elle-même très souple. Ainsi, la réglementation des conditions d'octroi du congé-éducation payé, de sa forme et de sa durée, de la nature et du montant des «prestations financières adéquates» sont laissées aux mesures nationales appropriées¹⁸.

15. Par conséquent, la convention prévoit une obligation de moyens. Dans l'étude d'ensemble, la commission d'experts s'est particulièrement souciée de souligner que, s'il est vrai qu'elle est souple, la convention contient des obligations contraignantes:

En introduisant, il y a quelques années, la notion de «conventions promotionnelles», la commission a entendu désigner certaines conventions [...] qu'un Etat s'oblige par la ratification à appliquer [et qui] fixent des objectifs devant être poursuivis au moyen d'un programme d'action continue. [...] Devenir partie à ce type de conventions n'implique pas que tous les objectifs qui y sont prescrits soient déjà atteints ou doivent l'être dans l'immédiat, mais comporte l'engagement de les mettre en œuvre progressivement par l'adoption de politiques, d'attitudes et de mesures appropriées. La commission a rappelé aussi que qualifier une convention de promotionnelle n'implique aucunement qu'elle ne participe pas de la nature d'un instrument juridique comportant des obligations concrètes. La souplesse d'une convention promotionnelle ne signifie pas l'absence de prescriptions normatives; elle réside dans la faculté reconnue à l'Etat partie de décider, dans le cadre d'une action menée de façon continue, de la nature et de l'étalement dans le temps des mesures à prendre en vue d'atteindre les objectifs prescrits¹⁹.

Instruments de l'OIT connexes

16. Ont précédé la convention n° 140, entre autres instruments de l'OIT connexes, la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, laquelle a exprimé la première la préoccupation de l'OIT pour la formation²⁰.
17. La convention n° 140 et la recommandation n° 148 correspondante sont étroitement liées à la convention (n° 142) et à la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Ces instruments, qui avaient été initialement conçus dans le cadre de l'élaboration d'une politique de l'OIT relative à la mise en valeur des ressources humaines, ont été adoptés lors de deux sessions consécutives de la Conférence internationale du Travail. Au moment de son adoption, la convention n° 140, en visant la généralisation de la pratique du congé-éducation payé, pratique qui

¹⁸ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 328.

¹⁹ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 484.

²⁰ Le préambule de la Constitution, qui esquisse un programme d'action de l'OIT, inclut «l'organisation de l'enseignement professionnel et technique» parmi les mesures propres à améliorer les conditions de travail. La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui a été adoptée en 1944 par la Conférence de Philadelphie et qui a été incorporée en 1946 dans la Constitution de l'OIT, reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser: a) la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie; b) l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun; c) pour atteindre ce but, la mise en œuvre, moyennant garanties adéquates pour tous les intéressés, de possibilités de formation et de moyens propres à faciliter les transferts de travailleurs.»

n'était alors pas répandue, représentait l'aspect le plus novateur de la mise en valeur des ressources humaines²¹.

18. Le lien étroit qui existe entre les deux ensembles d'instruments susmentionnés apparaît dans leurs dispositions. La convention n° 140 inclut la formation parmi les objectifs du congé-éducation. Par ailleurs, le paragraphe 23 (2) de la recommandation n° 150 indique que les travailleurs qui reçoivent une formation autre que sur le tas devraient bénéficier d'un congé-éducation, conformément aux dispositions de la convention et de la recommandation sur le congé-éducation payé. De plus, l'octroi de congé-éducation payé à des fins de formation, d'éducation générale ou d'éducation syndicale s'inscrit logiquement dans le cadre de la politique qui, aux termes de l'article 1, paragraphe 5 de la convention n° 142, vise à encourager et aider toutes personnes à développer leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société²². Au-delà des chevauchements, les conventions n°s 140 et 142 se complètent. Ainsi, la convention n° 140 prévoit parmi les finalités éducatives non seulement la formation, mais aussi l'éducation générale, sociale ou civique et l'éducation syndicale. La convention n° 142, de son côté, prévoit notamment des systèmes d'orientation professionnelle et d'information continue sur l'emploi et recouvre non seulement les salariés adultes mais aussi les chômeurs et les jeunes.
19. La convention n° 140 est également liée aux instruments concernant la non-discrimination. L'article 8 de la convention n° 140 fait expressément état des sept motifs de discrimination énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et le congé-éducation payé ne peut être refusé pour ces motifs.
20. La convention n° 140 est liée aux instruments relatifs à la politique de l'emploi. L'article 4 indique qu'une politique visant à promouvoir l'octroi de congé-éducation payé doit être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi. De son côté, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, prévoit qu'une politique visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, devra tendre à garantir que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne.
21. La convention n° 140 est liée aux instruments qui visent à faciliter l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales et celui des travailleurs âgés. L'article 9 de la convention n° 140 indique que, au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, ou lorsque des catégories particulières d'entreprises ont des difficultés à appliquer ces arrangements. Entre autres catégories particulières de travailleurs, la convention n° 140 mentionne les «travailleurs ayant des responsabilités familiales». Réciproquement, l'article 7 de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, prévoit que toutes les mesures doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active et de continuer à en faire partie, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle. Le paragraphe 13 de la recommandation n° 165 qui lui est liée indique que 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. De plus, comme l'indique le paragraphe 5 b) iii) de la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, les travailleurs âgés devraient jouir, sans discrimination due à leur âge, de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne l'accès au congé-éducation payé, en particulier à des fins de formation et d'éducation syndicale.
22. La convention n° 140 est également liée à des instruments ayant trait aux relations professionnelles. Conformément à l'article 2 c) de la convention, un congé-éducation payé doit être octroyé aux fins de l'éducation syndicale. L'article 2, paragraphe 1, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, prévoit que «des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions». Le paragraphe 11 (1) de la recommandation n° 143 qui lui est liée

²¹ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 9 et 10.

²² Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 325.

indique que, pour que les représentants des travailleurs puissent remplir efficacement leurs fonctions, ils devraient bénéficier du temps libre nécessaire pour assister notamment à des cours de formation et séminaires syndicaux. De plus, alors que l'article 6 de la convention n° 140 prévoit que les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être associées à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé, les articles 5 et 6 de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, indiquent que les organisations d'employeurs et de travailleurs devront participer à la préparation, à la mise en œuvre, à la coordination, au contrôle et à l'évaluation de la politique nationale de l'emploi.

23. En outre, la convention n° 140 est liée à des instruments relatifs au temps de travail. L'article 4 de la convention n° 140 indique que la politique visant à promouvoir l'octroi de congé-éducation payé devra être coordonnée avec les politiques générales relatives à la durée du travail. On mentionnera, entre autres, les instruments suivants de l'OIT sur le temps de travail: la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, et la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970.
24. Enfin, il convient de rappeler qu'à sa 88^e session (2000) la Conférence internationale du Travail a tenu une discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines. La Conférence a conclu que la convention n° 142 restait d'actualité mais que la recommandation n° 150 devrait être révisée pour tenir compte des nouveaux faits les plus récents dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines²³. A sa présente session, le Conseil d'administration examinera une proposition visant à inscrire cette question à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la CIT²⁴. La dernière partie de la présente étude, qui porte sur les obstacles à la ratification, revient sur ce point.

Autres instruments régionaux et internationaux pertinents

25. La protection fournie par la convention n° 140 s'inscrit dans un cadre juridique bien établi qui a été consacré par différents instruments internationaux et régionaux. Le plus général d'entre eux dans son application est la Déclaration universelle des droits de l'homme qui dispose, en son article 26, que toute personne a droit à l'éducation et que l'enseignement technique et professionnel doit être généralisé. Au moment de son adoption, on attendait de la convention n° 140 qu'elle constitue un instrument important pour parvenir à ces objectifs. L'un des principaux buts de la politique visant à promouvoir le congé-éducation payé était l'égalité de chances. Ce type de congé devait être un moyen de compenser le désavantage de ceux qui ont eu une éducation déficiente, en particulier les groupes sous-éduqués ou ayant des conditions de travail pénibles²⁵.
26. L'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels inclut l'orientation et la formation techniques et professionnelles dans les mesures que les Etats parties au pacte doivent prendre en vue d'assurer le plein exercice du droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté.
27. A l'échelle régionale, plusieurs instruments européens contiennent également des dispositions qui entrent dans ce cadre. L'article 10 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe indique que les parties s'engagent à assurer ou à favoriser la formation technique et professionnelle de toutes les personnes, y compris celles qui sont handicapées, et à accorder des moyens permettant l'accès à l'enseignement technique supérieur et à l'enseignement universitaire d'après le seul critère de l'aptitude individuelle.
28. Dans le cadre de l'Union européenne, l'article 14 de la Charte des droits fondamentaux qui a été récemment proclamée indique que «Toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à l'accès à la

²³ *Compte rendu des travaux*, Conférence internationale du Travail, 2000, n° 21, conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, paragr. 21.

²⁴ Document GB. 280/2.

²⁵ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 383.

formation professionnelle et continue.» Le point 15 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989) indique en particulier que:

Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. [...] Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de ses compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente permettant à toute personne de se recycler, **notamment en bénéficiant de congé-formation**, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances compte tenu notamment de l'évolution technique. (caractères gras et italiques ajoutés)

Origines

29. L'idée d'adopter un instrument sur le congé-éducation payé apparaît en 1965 dans une résolution adoptée à la 49^e session de la Conférence internationale du Travail²⁶. Dans cette résolution, la Conférence avait constaté que l'évolution de la société moderne était largement conditionnée par le progrès scientifique et technique et qu'elle exigeait des possibilités appropriées d'accès à l'éducation, en dehors du cadre de la formation scolaire générale et de l'enseignement professionnel de type conventionnel. La vie professionnelle moderne, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement, exigeait de plus en plus des connaissances nouvelles toujours plus étendues qui ne pouvaient pas être assurées uniquement par la formation scolaire générale et par l'enseignement professionnel initialement reçu. Selon la Conférence, une éducation de cette sorte mettrait les travailleurs des pays en voie de développement en mesure de participer plus efficacement aux efforts de développement économique et social de leur pays et constituerait une contribution positive à la réalisation des plans économiques et sociaux. Enfin, la Conférence notait que les travailleurs qui dépendaient de leurs salaires ou traitements ne devraient pas être tenus de sacrifier les loisirs prévus pour leur repos ou de renoncer à la possibilité de poursuivre leur éducation.
30. Les travaux préparatoires et les comptes rendus des travaux des 58^e et 59^e sessions de la CIT rendent compte des différents points de vue qui ont été exprimés à propos de l'objet et de l'utilité de la convention n° 140²⁷.
31. Les arguments en faveur de l'adoption de la convention peuvent être résumés comme suit: l'évolution technique et scientifique faisait que l'économie et la société étaient en mutation constante, d'où la nécessité de cycles successifs de formation permanente après la formation scolaire initiale. Ces cycles fourniraient, approfondiraient et adapteraient les qualifications des travailleurs afin de garantir le plein emploi et la sécurité du revenu; ils leur permettraient de participer à la vie sociale et professionnelle de façon plus active, d'être mieux informés, en particulier de leurs droits au travail, et par conséquent de s'acquitter de manière responsable de leur rôle²⁸. De plus, on estimait que la convention était assez souple pour tenir compte des différents niveaux de développement et pratiques culturelles de toutes les régions du monde²⁹.
32. Les objections à l'adoption de la convention peuvent être résumées comme suit: l'objectif prioritaire des pays en développement devait être de dispenser un enseignement approprié aux jeunes. Or le droit à un congé-éducation risquait d'empêcher la réalisation de cet objectif fondamental et, en même temps, de ralentir le développement économique en imposant de lourdes contraintes aux

²⁶ *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail*, à sa 49^e session, 1965, résolution concernant le congé-éducation payé.

²⁷ Rapports VI 1) et VI 2), CIT, 58^e session, 1973; rapports IV 1) et IV 2), CIT, 59^e session, 1974; *Compte rendu des travaux*, CIT, 58^e session, 1973, CRP n^{os} 22, 33 et 34; *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, 1974, CRP n^{os} 17, 23 et 30.

²⁸ *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, 1974, CRP n^{os} 23 et 30.

²⁹ *Ibid.*

gouvernements et à l'économie³⁰. Par ailleurs, on estimait que la formation devait primer l'éducation générale et syndicale³¹. Enfin, d'aucuns estimaient que, d'une part, la diversité des conditions économiques et sociales des différentes régions et, d'autre part, le sujet de la convention qui relevait plutôt de la négociation collective ne justifiaient pas l'adoption d'une convention³².

33. Il convient de souligner que la Conférence a adopté la formule d'une convention complétée par une recommandation alors que, initialement, on n'envisageait qu'une recommandation. Par ailleurs, lors de la première discussion, certains avaient estimé que la convention, sur le modèle de la Déclaration universelle des droits de l'homme, devrait définir le congé-éducation payé comme un «nouveau droit du travail». Toutefois, la proclamation de ce droit allait être considérée comme irréaliste, en particulier pour les pays n'ayant pas les ressources nécessaires pour le mettre en œuvre. De plus, il allait à l'encontre de la souplesse qui était recherchée pour les normes sur le congé-éducation payé. La Conférence, finalement, allait décider de s'en tenir, dans le préambule, à la reconnaissance du fait que le congé-éducation payé devrait être considéré «comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine». Ainsi, en présentant le projet de convention à la Conférence, le Rapporteur de la Commission du congé-éducation payé soulignerait la nature modérée et équilibrée des dispositions de la convention³³.
34. L'étude d'ensemble de 1991 a résumé les lois et pratiques nationales des Etats Membres de l'OIT en ce qui concerne la mise en valeur des ressources humaines et a conclu qu'il existait des obstacles à la mise en œuvre de la convention³⁴. En considération de ces difficultés, la commission d'experts a souligné, d'une part, la nature souple des obligations contenues dans la convention et la possibilité de les mettre en œuvre progressivement par tout un éventail de mesures. Elle a insisté, d'autre part, sur le rôle important que le secteur privé, représenté par les employeurs et leurs organisations, peut jouer pour la promotion des finalités éducatives du congé-éducation payé dans les pays en développement qui manquent de ressources pour mettre en œuvre une politique éducative complète³⁵. Enfin, la commission a souligné «l'importance des instruments relatifs [...] au congé-éducation payé pour l'ensemble de l'action normative de l'Organisation et la poursuite de ses objectifs de justice sociale», en particulier dans le cadre d'une stratégie d'ensemble visant à faire face aux problèmes de l'ajustement structurel³⁶.

Consultations et évolution de la législation

Les consultations de 1997

Introduction

35. En mars 1997, six ans après la réalisation de l'étude d'ensemble, le Conseil d'administration a entrepris d'examiner la convention n° 140 dans le cadre du mandat du Groupe de travail sur la politique de révision des normes³⁷. Le Conseil d'administration a alors décidé d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 140 *et* à fournir des informations sur les obstacles à la ratification, ou qui pourraient mettre en évidence un besoin de révision totale ou

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*; *Compte rendu des travaux*, CIT, 58^e session, 1973, pp. 489, 737 et 753; rapport VI 2), CIT, 58^e session, 1973, p. 10.

³³ *Compte rendu des travaux*, CIT, 59^e session, 1974, pp. 385, 501 et 659.

³⁴ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 469 à 477.

³⁵ *Ibid.*, paragr. 478 et 483.

³⁶ *Ibid.*, paragr. 485.

³⁷ Voir Appendice II.

partielle de la convention. Les deux éléments de la décision du Conseil d'administration ont été adoptés de manière cumulative et non alternative. Les réponses de 45 Etats Membres ont été examinées dans un rapport qui a été soumis au groupe de travail en 1998³⁸. La présente étude comprend 19 autres réponses qui n'avaient pas été incluses dans l'examen précédent, soit parce qu'elles avaient été reçues après la rédaction du premier rapport, soit parce qu'elles indiquaient que le pays en question avait ratifié la convention³⁹. Ainsi, le nombre total de réponses examinées dans la présente étude est de 64⁴⁰.

Invitation à ratifier la convention

36. Au moment des consultations de 1997, douze des pays ayant répondu avaient déjà ratifié la convention n° 140⁴¹. Sept de ces pays ont indiqué qu'ils étaient parties à la convention et qu'ils n'éprouvaient pas de difficultés pour la mettre en œuvre⁴². L'un des pays répondants a ratifié la convention après les consultations⁴³. Comme il a déjà été indiqué, 31 ratifications sont enregistrées à ce jour pour la convention.

Obstacles ou difficultés rencontrés

37. *Peu ou pas d'obstacles*: huit pays ont indiqué qu'il n'y avait guère, voire pas, d'obstacles à la ratification⁴⁴. Trois de ces pays ont indiqué que la ratification était imminente⁴⁵. Dans les cinq autres pays, la question est à l'examen et les perspectives semblent bonnes⁴⁶.

³⁸ Voir Appendice II.

³⁹ *Angola, Antigua-et-Barbuda, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Brésil, Croatie, France, Guinée-Bissau, Malaisie, Mexique, Myanmar, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Seychelles, Saint-Kitts-et-Nevis, Thaïlande et Togo.*

⁴⁰ *Angola, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Comores, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Estonie, Finlande, France, Ghana, Grèce, Guinée-Bissau, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Jordanie, Lettonie, Liban, Luxembourg, Malaisie, Maurice, Mexique, Maroc, Myanmar, Pays-Bas, Nouvelle Zélande, Norvège, Panama, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Kitts-et-Nevis, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Togo, Turquie, Etats-Unis et Uruguay.* Dans un cas, des commentaires ont été reçus des partenaires sociaux (Afrique du Sud) mais le gouvernement n'en a pas fourni. Les points de vue des partenaires sociaux ne sont rapportés séparément que lorsqu'ils diffèrent de ceux du gouvernement.

⁴¹ *Azerbaïdjan, Belgique, Brésil, Cuba, Finlande, France, Hongrie, Mexique, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et République tchèque.*

⁴² *Azerbaïdjan, Brésil, Cuba, France, Mexique, Pays-Bas et Royaume-Uni.* La demande d'information portait sur un groupe de conventions et les *Pays-Bas* ont ajouté, faisant référence à leur réponse sur la convention n° 132, qu'une proposition de révision de la législation nationale relative au congé annuel envisageait, conformément aux vues des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'offrir davantage de souplesse pour épargner du temps de congé à diverses fins – retraite anticipée, congé-éducation.

⁴³ *Chili*, en 1999.

⁴⁴ *Chili, Costa Rica, Danemark, Italie, Lettonie, Norvège, Roumanie et Seychelles.*

⁴⁵ *Chili, Costa Rica et Roumanie* (l'instrument de ratification du Chili a été reçu).

⁴⁶ *Danemark, Italie, Lettonie, Norvège et Seychelles.*

38. *Ratifications envisagées: dix pays*⁴⁷ ont déclaré qu'ils allaient examiner plus avant la possibilité de ratifier la convention: dans un cas, il était envisagé de soumettre pour approbation la convention n° 140 au Parlement⁴⁸; dans un cas, des consultations tripartites étaient en cours⁴⁹; dans un cas, le nouveau Code du travail était en cours d'adoption⁵⁰; dans deux cas, des consultations et autres procédures pertinentes devraient être prochainement engagées⁵¹; dans un cas, la ratification serait examinée lorsque, à l'échelle nationale, des procédures, des objectifs et des ressources financières seraient définis et mis en place dans ce domaine⁵². Deux pays ont indiqué que, en tenant compte de leurs caractéristiques, ils s'efforçaient d'appliquer les principes et l'esprit de la convention⁵³. Un autre pays a dit qu'en temps utile il examinerait plus avant la convention⁵⁴. Un pays a indiqué que, étant donné qu'il a ratifié la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la législation nationale contient déjà des dispositions en matière de congé-éducation payé⁵⁵.
39. *Obstacles à la ratification: 28 pays* ont fait état d'obstacles d'ordre général ou spécifique à la ratification⁵⁶.
40. *Obstacles d'ordre général: 23 pays* ont fait état d'obstacles d'ordre général à la ratification⁵⁷. Certains obstacles ont un caractère matériel ou économique, entre autres le manque d'équipements pleinement développés d'éducation primaire, intermédiaire et secondaire, et la nécessité d'infrastructures importantes de formation permanente, lesquelles ne semblent pas pouvoir être mises en place dans un avenir proche⁵⁸; les obligations d'ordre économique qui sont liées à la mise en œuvre de la convention et qui pourraient nuire à la stabilité de l'emploi⁵⁹; la nécessité d'axer les efforts sur l'amélioration des qualifications afin d'accroître la compétitivité⁶⁰; la nécessité de donner

⁴⁷ *Antigua-et-Barbuda, Bélarus, Croatie, El Salvador, Liban, Malaisie, Myanmar, Saint-Kitts-et-Nevis, Suriname et Togo.*

⁴⁸ *El Salvador.*

⁴⁹ *Croatie.*

⁵⁰ *Bélarus.* Le nouveau code du travail a été adopté le 26 juillet 1999: texte n° 432, *Vedomosti Verkhovnogo Soveta*, 1999- 9-15, n°s 26-27, pp. 2-203.

⁵¹ *Saint-Kitts-et-Nevis et Togo.*

⁵² *Liban.*

⁵³ *Antigua-et-Barbuda, Malaisie.*

⁵⁴ *Myanmar.*

⁵⁵ *Suriname.*

⁵⁶ *Angola, Argentine, Australie, Autriche, Colombie, Canada, Comores, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Estonie, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde, Japon, Jordanie, Luxembourg, Maroc, Maurice, Panama, Philippines, Qatar, Singapour, Sri Lanka, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Turquie et Uruguay.*

⁵⁷ *Angola, Argentine, Autriche, Colombie, Comores, Canada, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Estonie, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Inde* (le Congrès panindien des syndicats était favorable à la ratification), *Jordanie, Maroc, Panama, Qatar, Panama, Singapour, Sri Lanka, Suisse* (l'Union syndicale suisse était favorable à la ratification), *République arabe syrienne, Thaïlande, Turquie, Uruguay* et l'organisation des employeurs sud-africains. En outre, la *Chine* s'est limitée à énumérer les conventions dont la ratification est envisagée, la convention n° 140 ne figurant pas dans cette liste.

⁵⁸ *Inde.*

⁵⁹ *Colombie et Singapour.*

⁶⁰ *Organisation des employeurs sud-africains.*

la priorité à l'enseignement général⁶¹. D'autres obstacles liés à des questions juridiques et d'action publique étaient, entre autres, les suivants: l'idée qu'éducation et formation devraient être du ressort des partenaires sociaux⁶²; l'absence dans les conventions collectives de dispositions largement acceptées sur le congé-éducation payé et, par conséquent, l'insuffisance de la législation dans ce domaine⁶³; l'absence de programmes visant à étendre dans un avenir assez rapproché les prestations de congé-éducation payé à d'autres groupes de salariés⁶⁴; et l'absence de dispositions d'application générale sur le congé-éducation dans la législation nationale ou fédérale⁶⁵. Sans fournir plus de détails, certains pays ont fait mention de l'absence d'une législation nationale appropriée⁶⁶. Enfin, certains obstacles semblent être d'un caractère plus général et ne portent pas en particulier sur la convention n° 140. Il s'agit notamment de l'absence de consensus tripartite sur la politique de ratification⁶⁷, de la nécessité d'axer les efforts sur les conventions qui ont déjà été ratifiées⁶⁸, de celle de surmonter des obstacles matériels et politiques d'ordre général⁶⁹ et du fait que la réforme de la législation du travail est en cours⁷⁰ et que la ratification ne constitue pas une priorité (même si les normes de l'OIT ont été prises en compte lors de la réforme de la législation du travail)⁷¹.

41. *Obstacles spécifiques: cinq pays*⁷² ont fait état d'obstacles spécifiques. A propos de l'article 2, un pays a estimé qu'il constituait un obstacle à la ratification, sans pour autant préciser la nature de cet

⁶¹ *Thaïlande.*

⁶² *Suisse.*

⁶³ *Canada.*

⁶⁴ *Autriche.*

⁶⁵ *Etats-Unis, Qatar et Turquie.* Le *Qatar* a indiqué que des dispositions permettent d'octroyer un congé-éducation dans certains cas. La loi sur les bourses d'enseignement, mise en œuvre par le ministère de l'Education et de la Culture, régit l'ensemble des bourses et congés payés dont bénéficient les agents du secteur public. Certaines institutions importantes, entre autres l'entité publique qui s'occupe du secteur pétrolier, prévoient, conformément à leur réglementation, des congés payés pour que les travailleurs puissent suivre une formation ou améliorer leurs qualifications professionnelles et techniques. La *Turquie* indique qu'il serait nécessaire de modifier la législation nationale afin de surmonter les obstacles qui existent pour calculer le montant des prestations de congé-éducation payé et des prestations de congé-éducation payé. La *Turquie* ajoute que la convention pourrait être ratifiée si cette modification de la législation était adoptée, compte étant tenu du développement socio-économique du pays. Les *Etats-Unis* ajoutent que certaines lois pourraient aller à l'encontre de ces prestations. L'article 7 (q) de la loi sur les normes équitables d'emploi permet de déduire de la rémunération d'un salarié au titre des heures supplémentaires le nombre d'heures – jusqu'à dix heures par semaine – pendant lesquelles le salarié suit un enseignement de rattrapage, lorsqu'il n'est pas titulaire d'un diplôme d'études secondaires ou qu'il n'a pas atteint un niveau d'enseignement équivalent, lorsque la formation porte sur des qualifications de ce niveau ou d'un niveau inférieur, ou lorsque les cours qu'il suit ne prévoient pas une formation professionnelle particulière.

⁶⁶ *Jordanie, Panama, Sri Lanka et République arabe syrienne.*

⁶⁷ *Uruguay.*

⁶⁸ *Guinée-Bissau.*

⁶⁹ *Comores.*

⁷⁰ *Argentine.*

⁷¹ *Côte d'Ivoire.*

⁷² *Australie, Japon, Luxembourg, Maurice et Philippines.*

obstacle⁷³. Un autre pays⁷⁴ considère que la ratification de la convention n° 140 est un objectif approprié mais il a formulé une réserve sur l'article 2 c) (éducation syndicale) qui pourrait être difficile à appliquer. Un pays a indiqué que, s'il est vrai qu'il dispose d'une législation qui prévoit des congés d'éducation syndicale et d'éducation générale, il dispose de dispositions rudimentaires dans le domaine de la formation professionnelle (article 2 a)) et qu'une législation dans ce domaine est en cours d'adoption⁷⁵. Dans un autre pays, la législation nationale ne semble pas couvrir l'éducation générale (article 2 b)) mais elle prévoit un congé d'éducation à des fins de formation et d'éducation syndicale⁷⁶. En outre, en raison de contraintes financières, un pays avait des difficultés à propos des paragraphes c) et b) de l'article 2, le gouvernement n'étant en mesure pour le moment de promouvoir le congé-éducation payé aux fins de programmes d'études ayant directement trait au travail des salariés intéressés⁷⁷.

Révision

42. *Pays en faveur de la révision (ou de l'abrogation) de la convention*: cinq pays étaient favorables à une révision ou à une abrogation de la convention⁷⁸. L'un d'eux, qui avait déjà ratifié la convention⁷⁹, a estimé qu'une révision était souhaitable pour tenir compte des nouveaux régimes de temps de travail, notamment du travail à temps partiel, et pour mettre l'accent, dans le cadre de la formation permanente, sur les chances accrues pour un travailleur licencié de retrouver un emploi. Un autre pays, estimant que la convention serait difficile à mettre en œuvre dans le secteur informel, a proposé d'ajouter à la convention une clause d'exclusion pour permettre aux pays à faible économie, en particulier en ce qui concerne le secteur privé, «d'exclure du champ d'application de la convention les secteurs et entreprises qui ne sont pas en mesure d'octroyer un congé-éducation payé»⁸⁰. Un autre pays a indiqué que la convention devrait être révisée partiellement pour tenir compte des nouvelles conditions de travail⁸¹. Un pays⁸² a insisté sur la nécessité d'harmoniser les normes de l'OIT du domaine de la mise en valeur des ressources humaines et a proposé d'intégrer la convention n° 140 dans la convention n° 142, ou de réviser la convention n° 140 et de l'adopter en tant que recommandation complémentaire de la convention n° 142. Enfin, un pays a estimé que l'abrogation de la convention n°140 devrait être envisagée au motif que le congé-éducation n'est pas un sujet approprié à une convention de l'OIT⁸³.

⁷³ Japon.

⁷⁴ Australie.

⁷⁵ Luxembourg. Le Bureau prend note de l'adoption de la loi du 22 juin 1999 qui prévoit des dispositions sur ce point. Cette loi est examinée dans la section suivante du présent document sur les législations nationales.

⁷⁶ Philippines.

⁷⁷ Maurice.

⁷⁸ La Belgique, l'Égypte, le Ghana et la République de Corée étaient favorables à une révision, et la Nouvelle-Zélande à l'abrogation.

⁷⁹ Belgique.

⁸⁰ Ghana.

⁸¹ Égypte.

⁸² République de Corée (la Fédération des employeurs de Corée a estimé qu'il «n'y avait pas de difficultés particulières pour ratifier la Convention».

⁸³ Nouvelle-Zélande (le Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande est favorable à la révision). Le Bureau note qu'en 1992 la loi de 1986 sur le congé-éducation des représentants syndicaux (loi n° 102 de 1992) a été abrogée et qu'en octobre 2000 la loi n° 24 de 2000 sur les relations professionnelles a réintroduit des dispositions sur le congé d'éducation syndicale. Cette loi est examinée dans la section suivante du présent document.

43. *Pays opposés à la révision de la convention*: cinq pays ont estimé qu'une révision n'était pas nécessaire⁸⁴. Quatre d'entre eux avaient ratifié la convention n° 140⁸⁵. Un pays, qui est partie à la convention⁸⁶, a estimé qu'il est:

... important que l'OIT s'efforce de promouvoir et d'encourager la ratification de cette convention. La situation actuelle du marché du travail fait que l'éducation et la formation jouent un rôle absolument essentiel pour faciliter les changements structurels en cours sur le lieu de travail et pour garantir la continuité de l'emploi. Elle constitue également un moyen important pour que les personnes qui ont perdu leur emploi puissent en retrouver un. Il est essentiel, au moment d'évaluer la nécessité de réviser la convention n° 140 ou d'élaborer une nouvelle convention, d'examiner la situation de l'emploi dans le monde, laquelle a considérablement changé ces vingt dernières années. Il pourrait également être utile d'envisager la possibilité de formuler une convention qui prenne en compte les différentes situations des travailleurs. Toutefois, la révision de la convention n° 140 ne semble pas impérative. Ses dispositions sont assez souples pour permettre aux Etats Membres (dont les niveaux de développement diffèrent beaucoup) de tenir compte de la situation à l'échelle nationale. Néanmoins, les Etats parties ont l'obligation de formuler et d'appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et aux besoins par étapes, l'octroi d'un congé-éducation payé.

Un autre Etat partie a estimé que la convention garantissait une aide et une protection suffisante aux salariés⁸⁷. Les autres pays, sans apporter d'autres informations, ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de réviser la convention.

Résultats

44. Il ressort de l'analyse détaillée des consultations que, dans *huit pays*, il n'y a guère, voire pas d'obstacles à la ratification⁸⁸ et que *dix pays* vont examiner la possibilité de ratifier la convention⁸⁹. Par ailleurs, *cinq pays* estiment qu'il n'est pas nécessaire de réviser la convention⁹⁰. Les pays opposés à la révision ont souligné le caractère souple de la convention n° 140 et son importance pour la promotion de l'emploi. De plus, *sept pays*, ayant ratifié la convention ont indiqué qu'il n'y avait pas d'obstacles à sa mise en œuvre et qu'ils ne jugeaient pas nécessaire de la réviser⁹¹.
45. Toutefois, il apparaît aussi que, dans *vingt-huit pays*⁹², il existe des obstacles d'ordre général ou spécifique à la ratification de la convention n° 140. Plusieurs pays ont fait état d'obstacles matériels. De plus, les interrogations sur le rôle que devraient jouer l'Etat et les partenaires sociaux à propos du congé-éducation payé, l'absence de législation dans ce domaine ou le fait que la législation nationale ne couvre pas les trois fins du congé-éducation prévues dans la convention constituent des entraves. Le Bureau fait observer que certains des obstacles signalés au cours des consultations pourraient être surmontés si l'on faisait mieux connaître la souplesse des dispositions de la convention et la possibilité de les appliquer progressivement par des méthodes adaptées aux

⁸⁴ *Finlande, Grèce, Hongrie, Pologne et République tchèque.*

⁸⁵ *Finlande, Hongrie, Pologne et République tchèque.*

⁸⁶ *Finlande.*

⁸⁷ *Hongrie.*

⁸⁸ Voir le paragraphe 37 ci-dessus.

⁸⁹ Voir le paragraphe 38 ci-dessus.

⁹⁰ Voir le paragraphe 43 ci-dessus.

⁹¹ Voir le paragraphe 36 ci-dessus.

⁹² Voir le paragraphe 39 ci-dessus.

conditions et usages nationaux, tout en tenant compte «du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activités»⁹³.

46. *Cinq autre pays* ont estimé qu'une révision ou une abrogation de la convention était souhaitable, voire nécessaire⁹⁴. L'un de ces pays, qui a ratifié la convention, a estimé que la situation des chômeurs et des personnes occupées dans des emplois atypiques justifiait une révisions de la convention. Deux pays ont insisté sur la nécessité de stimuler l'activité économique en évitant les contraintes juridiques. Un pays a indiqué qu'il fallait réaménager les normes de l'OIT visant à mettre en valeur les ressources humaines en consolidant tous les instruments pertinents, y compris la convention n° 140. Enfin, un pays était favorable à l'abrogation de la convention au motif que son sujet n'était pas approprié à une convention.
47. Les consultations de 1997 indiquent donc des points de vue différents, ainsi que l'existence d'obstacles à la ratification de la convention n° 140. La législation sur le congé-éducation payé qui a été adoptée dans les Etats Membres de l'OIT au cours des dix dernières années et l'évolution dans ce domaine sont examinées plus en détail dans la section qui suit. Pour analyser les résultats de cet examen, il a été tenu compte des résultats des consultations de 1997.

Faits nouveaux intervenus récemment dans les législations nationales

Introduction

48. Afin de fournir des informations supplémentaires au groupe de travail, les lois nationales relatives au congé-éducation adoptées depuis 1990 ont été examinées sur la base des renseignements mis à la disposition du public dans NATLEX, la base de données de l'OIT sur la législation nationale⁹⁵. Cet examen a pour objet de donner une idée de l'impact de la convention, de sa pertinence dans la situation actuelle et des obstacles qui s'opposent à sa ratification. Le Bureau a choisi de porter essentiellement son attention sur les lois qui ont trait aux possibilités de formation offertes aux adultes employés soit dans le cadre d'un congé-éducation payé, soit dans le cadre de mécanismes comparables, promulguées ou modifiées au cours des dix dernières années dans les Etats Membres de l'OIT qui ne sont pas parties à la convention n° 140⁹⁶. On constate que 29 pays ont des lois qui donnent la possibilité aux travailleurs de prendre des congés à diverses fins de formation et d'éducation pendant le temps de travail⁹⁷. Sur le plan régional, ces pays se répartissent comme suit: Afrique: 12⁹⁸; Amérique: deux⁹⁹; Asie et Pacifique: trois¹⁰⁰; Europe: 12¹⁰¹. Les résultats de cet

⁹³ Articles 2 et 4 de la convention.

⁹⁴ Voir le paragraphe 42 ci-dessus.

⁹⁵ <http://natlex.ilo.org>.

⁹⁶ Ces renseignements ne résultent pas de consultations directes avec les Etats Membres sur l'application de la convention n° 140; les conclusions qu'il est possible de tirer de l'analyse que contient le présent document constituent en conséquence des tendances législatives générales que l'on peut déduire à la lecture des principales lois. Des lois relatives à l'éducation, à l'apprentissage et à la formation des jeunes gens, des enfants et des chômeurs n'ont pas été prises en considération. De même, la formation à des fins de sécurité et d'hygiène au travail a été considérée comme sortant du cadre de la présente étude. De plus, l'étude ne s'est pas penchée sur la mise en œuvre pratique des dispositions législatives. Enfin, il n'a pas été possible d'examiner certaines lois en raison des délais nécessaires pour en traduire les dispositions.

⁹⁷ *Algérie, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, République de Corée, Croatie, Djibouti, République dominicaine, Equateur, Estonie, Grèce, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Mali, République de Moldova, Namibie, Nouvelle-Zélande, Portugal, Fédération de Russie, Seychelles, Swaziland, Tadjikistan et Yémen.*

⁹⁸ *Algérie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Djibouti, Lesotho, Madagascar, Mali, Namibie, Seychelles et Swaziland.*

examen sont présentés ci-dessous et les renseignements factuels recueillis sont résumés sous la forme d'un tableau annexé à la présente étude. De plus, le Bureau a pris note de lois plus générales adoptées dans 19 autres pays et qui peuvent être mises en relation avec la politique congé-éducation payé¹⁰². Ces lois portent sur des sujets tels que la mise en valeur des ressources humaines, l'éducation ou la formation. Les renseignements relatifs à ces lois figurent dans un tableau complémentaire annexé à la présente étude.

49. L'examen des dispositions législatives a exclusivement été axé sur les principales obligations établies par la convention n° 140 en ce qui concerne le congé-éducation payé. Comme indiqué ci-dessus¹⁰³, la convention fait essentiellement obligation aux Etats Membres de formuler et d'appliquer une politique visant à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé (article 1), aux trois fins éducatives prescrites à l'article 2, le financement devant être assuré de façon adéquate (article 7). En conséquence, l'examen des lois nationales a été plus particulièrement consacré aux dispositions visant au respect de ces obligations.
50. La convention n° 140 contient aussi des obligations plus générales ou qui constituent une application spécifique d'obligations plus générales dans le contexte bien particulier du congé-éducation payé. Parmi celles-ci figure l'obligation d'assurer la participation des partenaires sociaux et autres organismes à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé (article 6), de protéger les travailleurs contre toute discrimination (article 8), d'adopter des dispositions spéciales en faveur de certaines catégories de travailleurs (article 9) et de prendre en compte les périodes de congé-éducation payé pour déterminer les droits à des prestations sociales (article 11). Comme l'a indiqué la commission d'experts dans l'Etude d'ensemble de 1991, ces obligations plus générales sont habituellement prises en compte dans des lois plus générales. Ainsi, l'obligation d'assurer l'égalité d'accès au congé-éducation payé sans discrimination est généralement respectée grâce à l'existence de textes de portée plus générale, tels que la Constitution, le Code du travail ou des lois d'application générale sur les conditions d'emploi qui, en vertu de leur caractère général, permettent de soumettre les conditions d'octroi du congé-éducation au principe de non-discrimination¹⁰⁴. Des considérations de même nature semblent devoir s'appliquer aux mesures concernant certaines catégories de travailleurs et aux conditions en vertu desquelles sont déterminés les droits à des prestations sociales¹⁰⁵. L'examen de ces questions nécessiterait de prendre en compte des lois dont le champ d'application dépasse largement la portée d'une brève étude.
51. Il convient aussi d'appeler l'attention sur le fait que les renseignements recueillis ne concernent que l'un des nombreux moyens de promouvoir une politique d'octroi de congé-éducation payé, à savoir

⁹⁹ *République dominicaine et Equateur.*

¹⁰⁰ *République de Corée, Nouvelle-Zélande et Yémen.*

¹⁰¹ *Bulgarie, Croatie, Grèce, Estonie, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, République de Moldova, Portugal, Fédération de Russie et Tadjikistan.*

¹⁰² *Afrique du Sud, Bénin, Cap-Vert, Chine, Ethiopie, Gabon, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mauritanie, Mongolie, Mozambique, Népal, Niger, Paraguay, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Tadjikistan, Tchad, Viet Nam.*

¹⁰³ Voir le paragraphe 11 ci-dessus.

¹⁰⁴ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 403.

¹⁰⁵ La commission d'experts a aussi fait observer que, au-delà de l'obligation fondamentale de non-discrimination, la notion de conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé énoncée à l'article 10 semble devoir s'appliquer à l'hypothèse où il est reconnu au travailleur un droit subjectif à ce congé. Cela étant, la convention reste applicable même si le congé-éducation payé est octroyé non sur la base d'un droit individuel, mais sur celle d'une politique d'entreprise, à la demande de l'employeur. Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 398.

l'adoption de lois ¹⁰⁶. L'article 5 offre un choix beaucoup plus vaste de moyens permettant de mettre en œuvre les obligations découlant de la convention. De plus, d'après la commission d'experts, les Etats parties à la convention ne sont pas soumis à l'obligation résiduelle, prévue dans d'autres conventions de l'OIT, de légiférer dans la mesure où les dispositions de la convention ne seraient pas mises en application d'une autre manière ¹⁰⁷.

52. Par ailleurs, comme cela a déjà été indiqué, la commission d'experts a fait observer que la ratification de la convention n° 140 dépend de l'existence d'une politique visant à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé, aux trois fins prescrites dans la convention, grâce à des méthodes adaptées aux conditions nationales et par étapes, le cas échéant. La mise en œuvre d'une politique suppose l'expression d'une volonté des pouvoirs publics qui se traduise par une action impliquant nécessairement des autorités et des organismes pour une certaine durée ¹⁰⁸. En conséquence, la convention n'exige pas la mise en œuvre immédiate de dispositions visant à réglementer l'octroi du congé-éducation payé. Une telle politique conserve un caractère dynamique et vise à un développement progressif de l'octroi du congé-éducation payé, compte tenu du «stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité». Cette notion peut conduire à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé «par étapes». D'après la commission d'experts, les Etats Membres peuvent privilégier dans l'immédiat l'octroi du congé-éducation payé pour l'une des fins visées par la convention ou dans certains secteurs d'activité, quitte à ne développer que graduellement, à plus long terme, la promotion de l'octroi du congé-éducation payé pour les deux autres fins prescrites ou dans d'autres secteurs d'activité ¹⁰⁹.
53. En conséquence, pour évaluer si les lois examinées dans la présente section respectent les conditions établies dans la convention, il est nécessaire de déterminer si elles renvoient à l'existence d'une politique visant à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé. Cela étant, l'existence d'une telle politique est rarement explicitement proclamée et les trois destinations éducatives mentionnées dans la convention n° 140 sont mises en œuvre par différents moyens dans la quasi-totalité des pays étudiés ¹¹⁰. Dans ces conditions, l'existence d'une politique doit être déduite de certaines indications. Deux indications ont été considérées comme pertinentes. On peut estimer probable qu'une politique existe en la matière si le congé-éducation payé est octroyé en vertu d'une loi d'application générale, telle que le Code du travail, pour une des fins éducatives prescrites à l'article 2 au moins ou lorsque, dans certains secteurs de l'activité économique, le congé-éducation payé est octroyé pour l'ensemble des trois destinations éducatives en vertu de lois spécifiques ¹¹¹.

Définition

54. Le tableau qui figure à l'annexe montre la diversité des termes utilisés pour décrire différents types de mécanismes offrant la possibilité aux travailleurs de prendre un congé afin de suivre un programme de formation, de participer à des activités culturelles ou de bénéficier d'une éducation

¹⁰⁶ Voir l'article 5 de la convention et le paragraphe 12 ci-dessus.

¹⁰⁷ Voir les paragraphes 13 et 14 ci-dessus.

¹⁰⁸ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 327.

¹⁰⁹ Voir les paragraphes 13 et 14 ci-dessus.

¹¹⁰ Voir la liste des sources législatives en annexe.

¹¹¹ Cette évaluation est rendue quelque peu difficile par le fait que les lois examinées dans le présent document sont postérieures à 1990. Les lois qui pourraient entrer dans le cadre d'une mise en œuvre par étapes d'une politique d'octroi de congé-éducation payé peuvent être antérieures à 1990. En conséquence, le Bureau a aussi tenu compte, le cas échéant, des renseignements supplémentaires sur les lois en vigueur dans chaque pays, particulièrement sur la base de l'Etude d'ensemble de 1991 et des réponses des gouvernements aux consultations de 1997. Cela a notamment été le cas pour le Luxembourg (paragr. 346 de l'Etude d'ensemble et réponse aux consultations de 1997).

syndicale. Les lois nationales de 12 pays¹¹² utilisent l'expression «congé-éducation payé» ou une autre expression similaire. Dans neuf pays, on constate l'existence de mesures qui sont équivalentes à l'octroi d'un congé-éducation payé et qui sont prévues par des dispositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation professionnelle¹¹³. Deux pays utilisent le terme «privilege» à la place de «congé»¹¹⁴. Certains pays utilisent des termes tels que «congé spécial», «congé supplémentaire» ou, tout simplement, «congé payé»¹¹⁵. Enfin, deux pays évoquent «l'autorisation d'absence sans solde»¹¹⁶ et deux autres parlent de «congé sans solde»¹¹⁷. Cette variété rappelle les commentaires formulés par la commission d'experts qui avait fait observer dans l'Etude d'ensemble de 1991 la grande diversité des arrangements existant dans ce domaine, y compris le permis d'absence pour examen, la réduction de la durée quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail en vue de la participation à des cours du soir, l'autorisation de la fréquentation de cours pendant les heures de travail au sein ou hors de l'entreprise, le congé accordé pour la durée d'une session ou d'un cycle d'enseignement et le congé sabbatique¹¹⁸.

Prestations

55. L'expression «congé-éducation payé» utilisée à l'article 1 s'entend d'activités de formation ou d'éducation qui ont lieu pendant les heures de travail au sein ou hors de l'entreprise. La plupart des lois examinées dans le présent document semblent prévoir la possibilité d'une absence du lieu de travail pendant une période qui peut aller de quelques heures à plusieurs années, en fonction du type d'activité entreprise et du statut du travailleur.
56. Les lois de 21 des 29 pays examinés prévoient le versement de prestations financières aux travailleurs en congé-éducation payé, conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention n° 140¹¹⁹. Plusieurs lois précisent que le congé n'est pas payé ou que les prestations financières sont à la discrétion de l'employeur¹²⁰. Dans certains cas, la loi ne contient aucune disposition précise quant aux prestations financières, renvoie la question à la négociation collective ou au contrat d'emploi ou précise que la question sera examinée dans le cadre de dispositions législatives ou réglementaires à venir¹²¹.

¹¹² *Bulgarie, Burundi, Congo, Croatie, République dominicaine, Equateur, Grèce, Lesotho, Lituanie, Madagascar, Nouvelle-Zélande et Seychelles.*

¹¹³ *Algérie, République de Corée, Djibouti, Luxembourg, Mali, Portugal, Swaziland, Tadjikistan et Yémen.*

¹¹⁴ *Lettonie et Fédération de Russie.*

¹¹⁵ *Croatie, Kazakhstan, République de Moldova et Namibie.*

¹¹⁶ *Burkina Faso et Cameroun.*

¹¹⁷ *Estonie et Lituanie.*

¹¹⁸ *Etude d'ensemble, op. cit., paragr. 348.*

¹¹⁹ *Algérie, Bulgarie, Burundi, Congo, Croatie, Djibouti, République dominicaine, Equateur, Grèce, Kazakhstan (aux fins d'éducation syndicale), Lesotho, Lettonie, Lituanie (si les études sont entreprises sur l'initiative de l'employeur), Luxembourg, Madagascar, République de Moldova, Fédération de Russie, Seychelles, Swaziland (aux fins de formation), Tadjikistan et Yémen.*

¹²⁰ *Burkina Faso, Cameroun, Estonie, Namibie, Portugal et Swaziland (aux fins d'éducation syndicale).*

¹²¹ *République de Corée, Kazakhstan (aux fins d'études), Lituanie (si les études sont entreprises sur l'initiative du travailleur), Mali et Portugal.*

Objectifs

57. Les lois de 27 des 29 pays examinés prévoient l'octroi d'un congé à des fins de formation, conformément aux dispositions de l'article 2 a) de la convention¹²². Dans 16 pays, la législation semble prévoir l'octroi d'un congé aux fins d'éducation générale, sociale ou civique conformément aux dispositions de l'article 2 b) de la convention¹²³. Il est souvent difficile de faire une distinction précise entre la formation professionnelle et l'éducation générale, et les lois nationales semblent souvent considérer que ces deux catégories de formation sont étroitement liées. Cette tendance a également été observée par la commission d'experts¹²⁴.
58. Des lois prévoient l'octroi d'un congé aux fins d'éducation syndicale, conformément aux dispositions de l'article 2 c) de la convention, dans 13 pays¹²⁵. Ce chiffre relativement peu important est peut-être lié au fait que l'éducation syndicale semble être plutôt prévue dans le cadre des conventions collectives. La commission d'experts a noté en 1991 que les possibilités de congé à des fins d'éducation syndicale relèvent souvent de facilités accordées aux représentants des travailleurs, au sens de la convention n° 135 et de la recommandation n° 143¹²⁶, et que, dans la plupart des pays, le congé aux fins d'éducation syndicale fait l'objet de dispositions distinctes de celles qui régissent le congé-éducation à des fins de formation ou d'éducation générale¹²⁷. La présente étude montre que le congé aux fins d'éducation syndicale relève habituellement des lois relatives aux relations professionnelles, alors que le congé aux fins de formation ou d'éducation générale est susceptible de relever des codes du travail ou des lois relatives à l'éducation, aux contrats de travail, aux politiques de l'emploi ou à la mise en valeur des ressources humaines.
59. Enfin, le tableau qui figure à l'annexe décrit la législation dont l'orientation générale pourrait être considérée comme propice à l'octroi du congé-éducation payé dans 19 autres pays¹²⁸. Dans deux cas, la loi invite les partenaires sociaux à convenir de dispositions applicables au congé-éducation dans le cadre de la négociation collective¹²⁹. Plusieurs lois renvoient à un cadre politique plus large que le simple congé-éducation payé et visent à établir des partenariats entre les organisations

¹²² Algérie, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, République de Corée, Croatie, Djibouti, République dominicaine, Equateur, Estonie, Grèce, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Mali, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Portugal, Fédération de Russie, Seychelles, Swaziland et Yémen.

¹²³ Algérie, Bulgarie, Burkina Faso, Croatie, Djibouti, République dominicaine, Equateur, Estonie, Grèce, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Lituanie, Madagascar, République de Moldova et Fédération de Russie.

¹²⁴ Voir le paragraphe 85 ci-dessous.

¹²⁵ Algérie, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Croatie, Grèce, Kazakhstan, Madagascar, Namibie, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, Swaziland et Tadjikistan. Dans certains pays, la situation concernant le congé-éducation payé aux fins d'éducation syndicale n'est pas claire. Ainsi, dans des pays tels que le Bélarus et la Mongolie, les représentants élus des travailleurs exercent leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel et sont rémunérés à cette fin par le syndicat et il n'existe aucune disposition précise relative à l'octroi de congé aux fins d'éducation syndicale. Dans d'autres pays, tels que, par exemple, le Bénin et la Roumanie, les représentants syndicaux ont droit à des congés afin d'exercer leurs fonctions mais la loi ne contient aucune disposition précise indiquant que l'éducation syndicale fait partie de ces fonctions. Dans des pays tels que le Guatemala, la Guinée-Bissau, le Népal, Sao Tomé-et-Principe, la Turquie et la République-Unie de Tanzanie, entre autres, les syndicats ont le droit de créer des établissements éducatifs et d'assurer l'éducation et la formation de leurs membres, mais il n'existe aucune disposition précise sur l'octroi de congé pour faciliter ces activités.

¹²⁶ Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 375.

¹²⁷ *Ibid.*, paragr. 355.

¹²⁸ Voir le paragraphe 48 ci-dessus.

¹²⁹ Ethiopie et Gabon.

d'employeurs et de travailleurs, les entreprises privées et les organismes publics, dans le cadre d'une politique de formation professionnelle et de mise en valeur des ressources humaines¹³⁰. Enfin, une loi relative à l'octroi du congé payé aux fins de formation professionnelle, qui comporte des dispositions générales peu propices à une analyse en profondeur, a aussi été examinée¹³¹.

Résultats

60. Le Bureau a trouvé, dans les lois de *16 pays*, des indications qui tendent à démontrer la mise en œuvre progressive d'une politique de promotion du congé-éducation payé¹³². Parmi celles-ci, il semblerait qu'un congé-éducation payé soit octroyé pour les trois destinations éducatives prescrites dans six pays¹³³. Dans dix autres pays, des lois d'application générale prévoient l'octroi du congé-éducation payé pour au moins l'une des destinations éducatives prescrites¹³⁴. Le Bureau note que l'un de ces pays a fait état, au cours des consultations de 1997, d'obstacles qui devaient être surmontés grâce à la promulgation de nouvelles lois¹³⁵. Le Bureau a pris note de l'adoption de la législation prévue, qui figure parmi les lois examinées dans le cadre de la présente étude et, sur la base des renseignements complémentaires qu'il a reçus¹³⁶, a conclu que des indications fiables démontrent l'existence d'une politique de promotion du congé-éducation payé.
61. Dans *quatre autres pays*¹³⁷, la législation nationale prévoit déjà, dans une certaine mesure, l'octroi de congé-éducation payé. Une évolution progressive vers l'adoption d'une véritable politique dans ce domaine semble donc possible mais il est nécessaire d'obtenir de plus amples renseignements pour aboutir à des conclusions solides en la matière¹³⁸.
62. Il semble qu'il existe des obstacles à la ratification de la convention n° 140 dans *sept autres pays*, dans lesquels les lois examinées ne contiennent pas de disposition relative au versement de prestations financières pour un congé-éducation payé¹³⁹. Enfin, le Bureau a constaté l'existence de certaines dispositions relatives au congé-éducation payé qui ne permettent pas de conclure à l'existence d'une politique en la matière, dans un pays qui avait fait état d'obstacles à la ratification

¹³⁰ *Afrique du Sud, Bénin, Cap-Vert, Chine, Indonésie, République démocratique populaire lao, Mauritanie, Mongolie, Mozambique, Népal, Niger, Paraguay, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan Tchad et Viet Nam.*

¹³¹ *Sénégal.*

¹³² *Algérie, Bulgarie, Burundi, Congo, Croatie, Equateur, Grèce, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Luxembourg, Madagascar, République de Moldova, Fédération de Russie, Seychelles et Yémen.*

¹³³ *Algérie, Croatie, Grèce, Luxembourg, Madagascar et Fédération de Russie.* Dans ces pays, on trouve des dispositions relatives au congé-éducation payé à la fois dans des lois d'application générale et dans des lois spécifiques relatives à des questions ou à des domaines particuliers de l'emploi (voir la liste des législations qui figure en annexe).

¹³⁴ *Bulgarie, Burundi, Congo, Equateur, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, République de Moldova, Seychelles et Yémen.*

¹³⁵ *Luxembourg.* Voir le paragraphe 41 ci-dessus.

¹³⁶ Voir le paragraphe 53 ci-dessus.

¹³⁷ *Djibouti, Lituanie, Swaziland et Tadjikistan.*

¹³⁸ Comme indiqué précédemment, l'examen de certaines lois des 29 pays présentées dans le présent document ne concerne qu'un seul des moyens grâce auxquels la convention n° 140 peut être appliquée, à savoir, l'adoption de dispositions législatives, alors que les moyens d'application de la convention sont très divers.

¹³⁹ *Burkina Faso, Cameroun, République de Corée, Estonie, Mali, Namibie et Portugal.*

de la convention au cours des consultations de 1997, ainsi que dans un autre pays qui s'était déclaré favorable à l'abrogation de la convention ¹⁴⁰.

63. Sur le plan régional, on constate que les dispositions sur le congé-éducation payé semblent plus répandues dans les pays d'Europe et sur le continent africain qu'en Amérique et en Asie. La législation examinée dans la plupart des pays européens semble, d'une manière générale, être conforme à l'esprit et aux objectifs de la convention n° 140. De même, la plupart des lois examinées dans les pays du continent africain semblent prendre en compte la notion de congé-éducation. Dans les rares lois des pays d'Amérique examinées, le congé-éducation semble être accordé à plus long terme que dans les autres régions. Enfin, la plupart des lois des pays d'Asie et du Pacifique examinées semblent essentiellement axées sur le congé-éducation aux fins de formation.
64. Les difficultés rencontrées pour évaluer les politiques nationales sont liées aux diverses modalités régissant l'octroi du congé-éducation payé dans le cadre des différents types d'activités des divers secteurs économiques et pour chacune des destinations éducatives prescrites. Dans le même temps, il semble que les possibilités d'application progressive laissent espérer que des progrès seront possibles à l'avenir, sur la base des activités législatives et autres entreprises dans les domaines de la mise en valeur des ressources humaines, de la politique de l'emploi et des relations professionnelles.
65. Le fait que les lois examinées par le Bureau, bien que promulguées après 1990, donnent souvent lieu à des observations correspondant à celles qui ont été faites par la commission d'experts dans l'Etude d'ensemble de 1991 est digne d'intérêt. Cela semble indiquer que les grandes tendances en matière législative dans le domaine du congé-éducation payé n'ont fait l'objet d'aucun changement important depuis 1991.
66. Outre les observations formulées jusqu'à présent, le tableau qui figure à l'annexe montre que 19 autres pays ¹⁴¹ disposent de lois traitant de questions qui semblent liées au contexte politique plus large dans lequel s'inscrit le congé-éducation payé. Ainsi, l'élaboration de politiques nationales sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines, la création d'institutions chargées de vérifier et d'évaluer les compétences professionnelles et les mesures visant à préciser les responsabilités respectives des organismes publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de formation des travailleurs semblent constituer les fondements nécessaires à l'adoption de politiques de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Ces éléments semblent pouvoir laisser espérer l'adoption, à l'avenir, d'une politique en matière de congé-éducation payé.

Brèves conclusions

67. La présente section récapitule les renseignements disponibles sur les obstacles à la ratification de la convention dans 83 pays, y compris ceux qui ont répondu aux consultations de 1997 et ceux dont la législation a été examinée ¹⁴². Tout semble indiquer que les obstacles empêchant la ratification de la convention sont peu nombreux, voire inexistant, dans 31 pays ¹⁴³. Les rapports reçus dans le cadre

¹⁴⁰ République dominicaine et Nouvelle-Zélande. Voir les paragraphes 40 et 42 ci-dessus.

¹⁴¹ Voir le paragraphe 58 ci-dessus.

¹⁴² Algérie, Angola, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Canada, Cameroun, Chili, Congo, Colombie, Comores, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, Djibouti, République dominicaine, Equateur, Egypte, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Ghana, Grèce, Guinée-Bissau, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Liban, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Mali, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Myanmar, Namibie, Nouvelle-Zélande, Norvège, Panama, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Saint-Kitts-et-Nevis, Seychelles, Singapour, Sri Lanka, Suisse, Suriname, Swaziland, République arabe syrienne, Tadjikistan, République tchèque, Thaïlande, Togo, Turquie, Uruguay et Yémen.

¹⁴³ Algérie, Antigua-et-Barbuda, Bélarus, Bulgarie, Burundi, Chili, Congo, Costa Rica, Croatie, Danemark, El Salvador, Equateur, Grèce, Italie, Kazakhstan, Lesotho, Lettonie, Liban, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, République de Moldova, Myanmar, Norvège, Roumanie,

des consultations et l'examen des législations nationales montrent toutefois qu'il semble y avoir des obstacles à la ratification de la convention dans 36 autres pays¹⁴⁴.

68. Parmi les 12 pays qui ont ratifié la convention n° 140 et qui ont répondu aux consultations, sept ont indiqué qu'ils n'avaient rencontré aucun problème en ce qui concerne l'application de la convention¹⁴⁵, quatre ont indiqué qu'il n'était pas nécessaire de procéder à une révision de la convention¹⁴⁶ et un pays s'est déclaré favorable à une telle révision¹⁴⁷. Comme indiqué précédemment, cette convention a été ratifiée par 31 Etats Membres et trois nouvelles ratifications ont été enregistrées depuis 1997, ce qui constitue en soi une tendance positive¹⁴⁸.
69. Enfin, dans quatre cas, le Bureau n'a pas pu aboutir à des conclusions en se fondant sur le seul examen des lois nationales. Certains éléments semblent montrer qu'un congé-éducation payé est octroyé à certaines fins éducatives, mais il serait nécessaire de disposer de renseignements plus précis afin de pouvoir déterminer s'il existe ou non une politique dans ce domaine¹⁴⁹.
70. Parallèlement à cet examen, le Bureau note que la législation récemment adoptée dans 19 pays semble créer les conditions essentielles autorisant l'adoption éventuelle, à un stade ultérieur, d'une politique relative au congé-éducation payé¹⁵⁰.
71. Dans ce contexte, la section ci-après évalue le rôle du congé-éducation payé dans le cadre politique actuel et se penche de façon plus détaillée sur les obstacles qui s'opposent à la mise en œuvre d'une politique en la matière.

La convention n° 140 dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie

72. Lorsque la convention n° 140 a été adoptée en 1974, on considérait que le congé-éducation payé relevait du cadre politique plus général de l'éducation permanente. Cette notion figure dans le préambule de la convention, aux termes duquel «le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes», ainsi que dans l'article 3 d), qui considère que le congé-éducation payé constitue un moyen de promouvoir une politique d'éducation et de formation permanentes.
73. Dans le domaine de la politique éducative, la terminologie n'est pas clairement définie et les concepts utilisés se recouvrent souvent partiellement. L'expression «éducation permanente» pourrait s'entendre de la partie de l'éducation qui a lieu à l'issue de l'enseignement initial ou de

Fédération de Russie, Saint-Kitts-et-Nevis, Seychelles, Suriname, Togo et Yémen. Voir les paragraphes 37, 38, 43 et 60 ci-dessus. Pour le Luxembourg, voir les paragraphes 41 et 60 ci-dessus. Il convient aussi d'indiquer que le Chili a ratifié la convention à l'issue des consultations. Voir le paragraphe 36 ci-dessus.

¹⁴⁴ *Angola, Argentine, Australie, Autriche, Burkina Faso, Cameroun, Canada, Colombie, Comores, République de Corée, Côte d'Ivoire, République dominicaine, Egypte, Estonie, Etats-Unis, Ghana, Guinée-Bissau, Inde, Japon, Jordanie, Mali, Maroc, Maurice, Namibie, Nouvelle-Zélande, Panama, Philippines, Portugal, Qatar, Singapour, Sri Lanka, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Turquie et Uruguay. Voir les paragraphes 39, 42 et 62 ci-dessus.*

¹⁴⁵ Voir le paragraphe 36 ci-dessus.

¹⁴⁶ Voir le paragraphe 43 ci-dessus.

¹⁴⁷ Voir le paragraphe 42 ci-dessus.

¹⁴⁸ Voir le paragraphe 4 du document d'introduction.

¹⁴⁹ Voir le paragraphe 61 ci-dessus.

¹⁵⁰ Voir les paragraphes 48, 59 et 66 ci-dessus.

base (élémentaire)¹⁵¹. Elle renvoie habituellement à des cours suivis autrement qu'à plein temps dans le cadre de l'enseignement supérieur et qui ne doivent pas nécessairement être attestés par un diplôme. En conséquence, l'expression «éducation permanente» pourrait s'appliquer à l'enseignement à temps partiel, à une grande partie de l'éducation des adultes, à la formation professionnelle et à la formation professionnelle périodique. Selon ce point de vue, «l'éducation permanente» a pour fonction de parachever l'éducation des individus, de leur assurer un enseignement complémentaire ou de les recycler de façon à ce que, par exemple, ils puissent en permanence répondre à des exigences accrues ou renouvelées sur le plan professionnel¹⁵². En d'autres termes, une politique de promotion de l'éducation permanente vise à donner une deuxième ou une troisième chance à des adultes, afin qu'ils puissent compléter leur éducation et leur formation. Ce concept est étroitement lié à la politique de promotion de «l'éducation récurrente»¹⁵³, qui se fonde sur un accès plus systématique à l'éducation et pose comme préalable que des possibilités soient offertes à tous les individus d'alterner travail et études tout au long de leur vie active. Ces politiques, qui sont à la base de la convention n° 140, ont donné naissance au concept moderne d'«apprentissage tout au long de la vie».

74. La politique de promotion de «l'apprentissage tout au long de la vie» est la conséquence directe des progrès scientifiques, techniques et économiques intervenus au cours des 25 dernières années. Ces progrès ont entraîné des changements structurels majeurs dans les économies des pays industrialisés et des pays en développement, ont donné un avantage aux «sociétés cognitives», ont accéléré le rythme d'apparition des nouveaux produits et services et ont permis de prolonger la vie active, alors même les individus entraient dans l'enseignement initial à un âge plus précoce¹⁵⁴. De nos jours, la cause de l'apprentissage tout au long de la vie est soutenue par de nombreux organismes et groupes internationaux et régionaux, parmi lesquels l'OIT, comme le prouve la récente discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines¹⁵⁵.
75. L'apprentissage tout au long de la vie a été décrit comme une politique visant à instaurer «une société où l'apprentissage n'est pas une étape de l'existence mais une façon de vivre»¹⁵⁶. Il s'agit d'une politique globale qui soutient le développement individuel et social à la fois au sein des institutions officielles (les écoles, les établissements de formation professionnelle, d'enseignement supérieur et d'éducation des adultes) et des structures informelles (à domicile, sur le lieu de travail et au sein de la communauté)¹⁵⁷. Cette politique est axée sur des normes relatives aux

¹⁵¹ P. J. Sutton, «Lifelong and continuing education» in (Albert C. Tuijnman ed.) *International Encyclopaedia of Adult Education and Training*, 2^e Edition, Pergamon Press, Exeter, 1996, p. 27.

¹⁵² *Ibid.*

¹⁵³ A. Hassan, «Lifelong learning» in (Albert C. Tuijnman ed.) *International Encyclopaedia of Adult Education and Training*, 2^e Edition, Pergamon Press, Exeter, 1996, p. 33 et 34.

¹⁵⁴ *Ibid.*

¹⁵⁵ Conclusions sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines, *op. cit.* Parmi les autres rapports et déclarations relatifs à l'apprentissage tout au long de la vie, on peut citer: les conclusions du Sommet de l'Union européenne à Lisbonne (2000), le Cadre d'action de Dakar intitulé *Education pour tous: Tenir nos engagements collectifs* (adopté par le Forum mondial sur l'éducation, Dakar, Sénégal, 26-28 avril 2000, convoqué conjointement par l'UNESCO, le PNUD, l'UNICEF, le FNUAP et la Banque mondiale); la Charte de Cologne du Groupe des huit grandes nations industrialisées (1999) intitulée *Apprentissage continu – objectifs et aspirations*, le rapport final de la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'enseignement supérieur intitulé *L'enseignement supérieur au XXI^e siècle: Vision et actions*, UNESCO, Paris, 5-9 octobre 1998; le communiqué des ministres de l'OCDE intitulé «Faire de l'apprentissage à vie une réalité pour tous» dans *Apprendre à tout âge: réunion du Comité de l'éducation au niveau ministériel*, 16-17 janvier 1996, OCDE, Paris, 1996.

¹⁵⁶ *Rapport du Directeur général de l'UNESCO sur les résultats et les incidences pour l'UNESCO du Forum mondial de Dakar sur l'éducation*, Conseil exécutif, 159^e session (2000), document 159 EX/41, annexe II, paragr. 6.

¹⁵⁷ Hassan, *op. cit.*, pp. 34 et 35.

connaissances et aux compétences que tous doivent maîtriser, quel que soit leur âge. Elle met l'accent sur la nécessité de préparer et de motiver tous les enfants, dès leur plus jeune âge, à l'apprentissage tout au long de la vie et donne à tous les adultes, qu'ils aient ou non un emploi, la possibilité de se recycler et d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances¹⁵⁸. L'apprentissage tout au long de la vie fait la synthèse de tout un éventail de politiques éducatives et d'emploi: élargir l'accès à un enseignement général de qualité et à la formation professionnelle, donner un nouvel élan à l'enseignement fondamental dans les écoles primaires et secondaires et forger les capacités et la motivation pour apprendre tout au long de la vie, surmonter les problèmes de transition entre l'école et le lieu de travail, promouvoir l'éducation des adultes et l'éducation permanente aux fins de l'autoperfectionnement et de l'adaptation aux nouvelles réalités et aux nouveaux environnements, s'attaquer au manque de cohérence entre l'apprentissage formel et l'apprentissage en cours d'emploi en faisant le lien entre les éléments formels et non formels de l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de filières flexibles¹⁵⁹. Comme on peut le constater à la lecture de cette liste, l'éducation permanente joue un rôle de tout premier plan dans les politiques portant notamment sur l'apprentissage tout au long de la vie.

76. Il semble que l'on soit fondé à penser que la convention n° 140 peut jouer un rôle utile dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie. Les objectifs fondamentaux de l'apprentissage tout au long de la vie ne semblent pas fondamentalement différents des objectifs de la convention n° 140, qui sont tous conformes aux objectifs stratégiques de l'OIT, tels qu'ils ont été réaffirmés dans le rapport *Un travail décent*.
77. Tout d'abord, l'apprentissage tout au long de la vie a un rôle économique à jouer pour répondre aux besoins d'un système économique de plus en plus fondé sur les connaissances et pour atteindre le plein emploi, innover et favoriser la productivité et la croissance économique¹⁶⁰. Cet objectif apparaît à la lecture des articles 2 a) et b) et 3 a) de la convention n° 140 et avait constitué le principal argument en faveur de l'adoption de la convention¹⁶¹. Plus important encore, cet objectif est conforme à l'objectif stratégique de l'emploi et correspond au thème intersectoriel du développement. Le rapport *Un travail décent* note que «les connaissances acquises et l'éducation permanente sont de plus en plus considérées comme la clé du succès dans les affaires»¹⁶². Les conclusions de la récente discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines notent de plus que «l'éducation et la formation ... constituent l'un des principaux fondements de l'emploi décent»¹⁶³.
78. Deuxièmement, l'apprentissage tout au long de la vie répond à un objectif d'équité sociale, en favorisant la cohésion sociale et en empêchant l'exclusion sociale de ceux qui sont privés d'enseignement initial ou d'éducation continue, compte tenu de l'importance de l'éducation dans des sociétés où les connaissances jouent un rôle primordial et qui sont caractérisées par la rapidité du progrès¹⁶⁴. Cet objectif d'équité sociale suppose de promouvoir le développement personnel par l'éducation, particulièrement pour les personnes qui courent le plus de «risques» d'être victimes d'exclusion sociale, pour des raisons liées à l'origine sociale, au sexe ou à l'origine ethnique ou parce qu'elles sont confrontées à des situations particulières, comme c'est le cas des personnes âgées et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ces considérations apparaissent à la lecture des articles 2 b), 3 c) et d), 8 et 9 de la convention n° 140 et s'inscrivent dans les objectifs

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Pour un aperçu des éléments de cette politique, voir la décision n° 2493/95/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 1995, proclamant 1996 «Année européenne de l'éducation et de la formation tout au long de la vie».

¹⁶⁰ Hassan, *op. cit.*, p. 36.

¹⁶¹ Voir les paragraphes 29 et 31 ci-dessus.

¹⁶² *Un travail décent, op. cit.*, p. 26.

¹⁶³ Conclusions, *op. cit.*, paragr. 3.

¹⁶⁴ Hassan, *op. cit.*, p. 36.

stratégiques des principes et droits fondamentaux au travail, de la promotion de l'emploi et de la protection sociale ¹⁶⁵.

79. L'objectif plus général qui consiste à renforcer la capacité d'adaptation des sociétés aux progrès rapides enregistrés sur les plans techniques et scientifiques, afin de raffermir les valeurs communautaires et démocratiques et d'assurer la stabilité économique et sociale à long terme, relève aussi de l'objectif cité précédemment ¹⁶⁶. Les articles 2 b) et c) et 3 b) de la convention n° 140 participent de cet objectif qui contribue à promouvoir le dialogue social entre autres objectifs stratégiques ¹⁶⁷. Le paragraphe 20 des conclusions sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines évoque l'éducation syndicale:

L'éducation et la formation dans le domaine des relations du travail, de la formation syndicale, de la gestion des entreprises et de la contribution au bien-être de la société grâce aux activités et à l'organisation des partenaires sociaux, devraient aussi faire partie intégrante des activités de renforcement des capacités et de la formation initiale et professionnelle. C'est à l'OIT, en sa qualité d'organisation tripartite, qu'il revient de jouer le rôle moteur dans la coopération internationale qui permettra de renforcer les capacités d'engagement du dialogue social et de constitution de partenariats en matière de formation.

80. Il s'avère que le congé-éducation payé pourrait être l'un des moyens de promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Tout d'abord, le congé-éducation payé constitue un instrument de promotion de l'éducation permanente qui, comme on l'a déjà mentionné, fait partie intégrante de l'apprentissage tout au long de la vie. Au cours de la discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines, plusieurs membres gouvernementaux ont mentionné l'existence d'arrangements en matière de congé-éducation payé dans leurs pays respectifs comme l'un des moyens de garantir le droit à l'éducation et à la formation et de renforcer la capacité des partenaires sociaux à relever le défi de leurs responsabilités accrues en matière de formation et de mise en valeur des ressources humaines ¹⁶⁸. Le paragraphe 17 des conclusions indique qu'il faudrait «qu'il existe de multiples occasions d'entrée et de sortie du système d'éducation et de formation tout au long de la carrière du travailleur». Comme on a pu le constater lors de l'examen des lois nationales, le congé-éducation payé est utilisé dans plusieurs pays comme un mécanisme susceptible de faciliter la transition du monde du travail à celui de l'éducation et de la formation sans affecter la relation d'emploi. L'expérience et la pratique de ces pays semblent indiquer que le congé-éducation payé est susceptible de constituer un moyen utile, parmi d'autres, de promouvoir l'éducation des adultes et l'enseignement de la deuxième chance dans le cadre général de l'apprentissage tout au long de la vie.
81. En dépit de ces éléments communs, on constate des différences importantes entre les deux politiques. La première différence majeure réside dans le fait que l'apprentissage tout au long de la vie fait appel à des mécanismes moins institutionnalisés et moins rigides que les politiques mises en œuvre par le passé. L'apprentissage tout au long de la vie tend à renforcer le développement des systèmes d'éducation et de formation informels, tels que la formation en cours d'emploi, plutôt qu'à développer les systèmes formels d'éducation des adultes au sein d'institutions financées, entièrement ou partiellement, par le budget public. Cette évolution a des conséquences sur les rôles que jouaient auparavant les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Les stratégies qui étaient mises en œuvre précédemment attribuaient un rôle important aux pouvoirs publics en termes d'organisation, de gestion et de financement du système. Désormais, les partenariats et les partages de responsabilités ont le vent en poupe et l'on prend davantage en considération la responsabilité qu'a chaque travailleur d'entretenir ses propres compétences et connaissances ¹⁶⁹.

¹⁶⁵ *Un travail décent, op. cit.*, pp. 29-32, 34, 38-39; voir aussi les paragraphes 29 et 31 ci-dessus.

¹⁶⁶ Hassan, *op. cit.*, p. 36.

¹⁶⁷ *Un travail décent, op. cit.*, pp. 43-44; voir aussi les paragraphes 29 et 31 ci-dessus.

¹⁶⁸ Conclusions, *op. cit.*, paragr. 91 et 148.

¹⁶⁹ Hassan, *op. cit.*, p. 35.

82. Ces tendances ont été confirmées au cours de la discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines¹⁷⁰. Le paragraphe 10 des conclusions fait siens les engagements fondamentaux que contient la Charte de Cologne du Groupe des huit grandes nations industrialisées (1999), qui demande à toutes les parties prenantes de s'engager davantage encore dans l'apprentissage tout au long de la vie et invite «... les gouvernements à consentir les investissements nécessaires en vue de moderniser l'éducation et la formation à tous les niveaux, le secteur privé à investir dans la formation des salariés actuels et futurs et les individus à prendre en charge le développement de leurs capacités et l'avancement de leurs carrières»¹⁷¹.
83. Cela étant, les dispositions de la convention n° 140 semblent suffisamment souples pour s'adapter à ces tendances, même si elles ont été adoptées dans un contexte différent. Ainsi, la convention ne contient pas de dispositions très précises sur les responsabilités financières, si ce n'est qu'elle envisage, à son article 7, la création d'un mécanisme de financement permanent et régulier, alors que l'article 1 ne mentionne que des «prestations financières adéquates», ce qui laisse la porte ouverte à un large éventail de mécanismes de mise en œuvre.
84. Le deuxième changement important intervenu récemment réside dans le fait que, par le passé, l'éducation et le travail étaient traités comme deux mondes distincts dans lesquels les travailleurs pouvaient entrer ou dont ils pouvaient sortir de façon sporadique. A l'heure actuelle, cette façon de voir les choses tend à être remplacée par des stratégies qui visent à lier étroitement apprentissage et travail. Les mondes de l'éducation et du travail fusionnent grâce à la mise en place conjointe de programmes d'apprentissage qui associent théorie et formation pratique et grâce à la création de mécanismes d'évaluation et de certification des compétences acquises dans le cadre de l'activité professionnelle, ainsi qu'au cours d'un enseignement plus formel. Il s'ensuit que la distinction entre éducation et formation s'estompe, puisque l'on considère que ces deux notions sont interdépendantes et se renforcent mutuellement.
85. Le fait que des connaissances et des compétences puissent être acquises non seulement dans le cadre de l'enseignement formel mais aussi en cours d'activité professionnelle, ne remet en aucune façon en cause – et renforcerait même – l'utilité des programmes périodiques de formation et d'éducation mis en place dans le cadre du congé-éducation payé. Dans son Etude d'ensemble de 1991, la Commission d'experts a souligné que les objectifs de la convention n° 140 en matière d'éducation et de formation sont étroitement liés: «les qualités requises pour l'accomplissement de tâches complexes et évolutives font appel, tout autant qu'à des connaissances techniques étroitement spécialisées, à des capacités d'abstraction et d'adaptation qu'une éducation générale continue paraît à même de développer»¹⁷². De plus, la convention n'impose aucune modalité précise en ce qui concerne la façon dont il convient de proposer des programmes éducatifs, qui peuvent être mis en place au sein ou hors du lieu de travail.
86. En conséquence, le cadre dans lequel s'inscrit l'apprentissage tout au long de la vie ne semble pas remettre fondamentalement en question les dispositions ou l'orientation générale de la convention n° 140. Au contraire, il semble que cette convention puisse constituer l'un des nombreux moyens de promouvoir des politiques d'apprentissage tout au long de la vie.

Causes sous-jacentes de l'existence d'obstacles: une première analyse

87. La section précédente tend à démontrer que les objectifs de la convention n° 140 peuvent être intégrés à l'orientation actuelle qui vise à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et aux objectifs stratégiques définis dans le rapport *Un travail décent*. Il est toutefois important d'examiner

¹⁷⁰ Conclusions, *op. cit.*, paragr. 40, 49 et 52; voir aussi *Investing in Education: Analysis of the 1999 World Education Indicators*, Programme UNESCO/OCDE «Les indicateurs de l'éducation dans le monde», OCDE, Paris, 2000, p. 11.

¹⁷¹ Conclusions, *op. cit.*, paragr. 10.

¹⁷² Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 483.

plus attentivement la façon dont on peut promouvoir efficacement ces objectifs et, pour ce faire, d'analyser brièvement les obstacles susceptibles de s'opposer à l'application de la convention n° 140.

88. Le premier obstacle susceptible d'empêcher la mise en œuvre d'une politique de promotion du congé-éducation payé réside dans le fait que cette politique suppose l'investissement de ressources considérables¹⁷³. Cet obstacle a été évoqué par plusieurs pays dans le cadre des consultations de 1997. Le coût élevé que suppose la mise en place d'un système formel d'enseignement primaire, secondaire et, éventuellement, tertiaire, est susceptible de limiter les ressources disponibles pour la mise en place d'un dispositif d'éducation permanente, et notamment d'une politique de congé-éducation payé¹⁷⁴. Le rapport *Un travail décent* a mis l'accent sur la nécessité d'accroître les investissements consacrés à l'acquisition de qualifications, notamment dans les pays à faibles revenus et pour les travailleurs non qualifiés, compte tenu du fait que l'incapacité d'investir dans la formation et l'éducation semblent être un facteur majeur de l'inégalité globale croissante¹⁷⁵.
89. Dans ce domaine, la façon asymétrique dont les coûts et les avantages sont répartis entre les parties intéressées est susceptible de constituer un autre obstacle. Ainsi, la participation au financement et à l'apprentissage peut être découragée par les incertitudes qui découlent du fait que des travailleurs mieux formés sont susceptibles d'être recrutés par d'autres employeurs ou que l'accroissement de productivité pourrait ne pas avoir de conséquences sur les salaires¹⁷⁶. De plus, des difficultés pourraient survenir en ce qui concerne l'estimation des coûts et des avantages du congé-éducation payé. Compte tenu du fait qu'une politique de congé-éducation payé répond à la fois à des objectifs sociaux et à des objectifs économiques, il est nécessaire de tenir compte d'éléments tant non pécuniaires que pécuniaires afin de procéder à une évaluation complète des volumes d'investissement public et privé nécessaires. Enfin, il y a un décalage entre le moment où les coûts sont pris en charge et celui où les avantages sont obtenus, et ce phénomène tend à favoriser plutôt l'investissement et la participation dans le cadre d'activités axées sur le court terme¹⁷⁷. Pour s'attaquer à ces obstacles, il faudrait peut-être mettre en place des mesures d'incitation et des mécanismes de partenariat entre toutes les parties prenantes dans le domaine du congé-éducation payé, afin de favoriser des niveaux d'investissements suffisants et de faciliter un partage équitable des coûts et des avantages. Il convient de rappeler, en outre, que la convention n° 140 est suffisamment souple pour être adaptée à une telle évolution¹⁷⁸.
90. D'une façon plus générale, il semble que les obstacles matériels soient inhérents aux politiques relatives à la diffusion des connaissances et de l'information. Les connaissances ont pour caractéristique essentielle d'être des «biens publics». Une fois qu'elles ont été rendues publiques, tout le monde peut les utiliser sans empêcher quiconque d'en faire autant. Cette caractéristique a tendance à avoir un effet dissuasif sur la propagation de connaissances par des acteurs privés. En conséquence, une action des pouvoirs publics semble nécessaire, soit pour mettre en place des mesures d'incitation à la diffusion des connaissances par le secteur privé, soit pour procéder directement à la diffusion desdites connaissances¹⁷⁹. L'action des pouvoirs publics semble d'autant plus justifiée lorsque l'on se penche sur les conséquences indirectes positives qui découlent de

¹⁷³ La présente section tire certaines de ses informations du rapport de l'OCDE sur l'apprentissage tout au long de la vie, OCDE, *op. cit.*, chapitre 8. Il semble en l'espèce qu'il soit possible d'isoler certains éléments de ce rapport qui ont trait au congé-éducation payé et qui sont de nature suffisamment générale pour être appliqués aux pays – plus nombreux – couverts par la présente brève étude et à la situation particulière des pays en développement.

¹⁷⁴ OCDE, *op. cit.*, pp. 257 à 260.

¹⁷⁵ *Un travail décent*, *op. cit.*, p. 29.

¹⁷⁶ OCDE, *op. cit.*, pp. 262 à 266; voir aussi Etude d'ensemble, *op. cit.*, paragr. 367.

¹⁷⁷ OCDE, *op. cit.*, pp. 260 à 269.

¹⁷⁸ Voir les paragraphes 4 et 7 ci-dessus.

¹⁷⁹ BIRD, *Rapport sur le développement dans le monde: Le savoir au service du développement*, Oxford University Press, New York, 1999, pp. 18-19. Voir aussi Conclusions, *op. cit.*, paragr. 4 et 12.

l'acquisition des connaissances et parmi lesquelles on peut citer : une amélioration de la situation sanitaire et de la cohésion sociale, un renforcement du progrès technique et de la croissance économique, la mise en place d'une répartition des revenus plus équitable, un renforcement de la démocratie et de la participation politique. En tout état de cause, le point le plus important à prendre en compte par les pouvoirs publics dans ce domaine consiste à veiller à ce que les connaissances soient mises à la disposition de tous, sans considération d'origine sociale, de sexe ou d'origine ethnique.

91. Les conclusions de la discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines prennent note des obstacles rencontrés, tout particulièrement par les pays en développement, et ajoutent que la culture de l'acquisition permanente de compétences individuelles et collectives en vue d'un relèvement de la productivité et de l'employabilité doit encore être renforcée dans un environnement en mutation¹⁸⁰. A cet égard, il est intéressant de noter qu'une proposition visant à inscrire à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail une question sur la révision de la recommandation n° 150 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, a été formulée. Selon cette proposition, la recommandation déterminerait et reconnaîtrait les différentes responsabilités en matière d'investissement et de financement de l'éducation et de la formation des différents acteurs et des différents partenaires de la mise en valeur des ressources humaines et examinerait les responsabilités en matière de financement en ce qui concerne, notamment, la formation permanente et l'apprentissage tout au long de la vie. La recommandation préconiserait aussi la création de partenariats pour l'investissement dans la formation entre les différentes parties prenantes (l'Etat, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations sectorielles et professionnelles, les établissements de formation et les particuliers), afin d'accroître les ressources consacrées à l'éducation et à la formation. On mettrait spécialement l'accent sur les possibilités d'encourager les entreprises à améliorer en permanence les qualifications de leur personnel au moyen de mesures d'incitation et d'encourager les particuliers à investir dans leur éducation, leur formation et l'amélioration de leurs compétences. La recommandation préconiserait des méthodes et des moyens propres à accroître les capacités de formation par le biais de la coopération technique, par celui de subventions accordées aux organisations de travailleurs et d'employeurs, et par l'échange d'expériences et de pratiques optimales entre pays et partenaires sociaux. Un guide pratique, proposant des exemples de bonnes pratiques, mis à jour en permanence dans le cadre des activités courantes du Bureau, complèterait la recommandation. En outre, des bases de données sur les cadres nationaux de qualification et sur les dépenses actuelles en formation professionnelle et continue aideraient les Etats membres et les partenaires sociaux à appliquer la recommandation¹⁸¹.
92. Il apparaît donc que les activités normatives proposées dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines pourraient permettre de mieux comprendre les obstacles matériels qui s'opposent à la ratification de la convention n° 140 et suggérer des idées, des directives et des méthodes utiles pour s'attaquer à ces obstacles et promouvoir l'adoption de nouvelles politiques dans ce domaine. L'impact que les activités normatives proposées pourraient avoir sur la convention n° 140 devrait aussi être pris en considération dans le cadre de l'approche intégrée des activités normatives de l'OIT, qui met l'accent sur la nécessité de conserver un cadre d'action coordonné et cohérent pour les différentes familles d'instruments de l'OIT, qui sont liées les unes aux autres par des synergies¹⁸².
93. Enfin, comme indiqué précédemment, compte tenu de la nature promotionnelle et de la souplesse de la convention n° 140, il conviendrait de se demander si un certain nombre d'obstacles ne pourraient pas être levés grâce à la diffusion d'informations relatives à la portée et au contenu exacts des dispositions de la convention, et plus particulièrement aux possibilités d'application progressive, par des méthodes adaptées aux conditions nationales et compte tenu du stade de développement et des besoins particuliers de chaque pays et des divers secteurs d'activité concernés, comme le prévoient les articles 2 et 4 de la convention.

¹⁸⁰ Conclusions, *op. cit.*, paragr. 10.

¹⁸¹ Document GB.280/2 et Conclusions, *op. cit.*, paragr. 12 et 17.

¹⁸² Voir les paragraphes 17 et 18 ci-dessus.

Conclusion

94. Dans l'ensemble, la présente étude conforte la proposition du groupe de travail visant à promouvoir la convention n° 140, puisqu'elle tend à démontrer que les objectifs de la convention semblent rester d'actualité et pourraient contribuer de façon positive à la mise en œuvre des objectifs stratégiques de l'OIT, ainsi que l'a réaffirmé le rapport *Un travail décent*. Même si la convention n° 140 ne semble pas être devenue, comme l'espéraient les rédacteurs, le principal instrument de promotion de l'éducation permanente, la présente étude semble démontrer qu'elle peut constituer l'un des moyens permettant la mise en œuvre de politiques d'apprentissage tout au long de la vie. La principale qualité de la convention réside dans sa souplesse, qui semble permettre son application dans le nouveau cadre politique de l'apprentissage tout au long de la vie.
95. D'autres arguments militent en faveur de la promotion de cette convention. On peut ainsi prendre dûment en compte le fait que, au moment de son adoption, la convention n° 140 a donné naissance à un concept novateur qui, depuis lors, s'est fait une place dans un vaste éventail d'instruments de l'OIT et d'autres mécanismes internationaux. La convention n° 140 constitue donc un point de référence commun essentiel au maintien de la cohérence et des synergies entre plusieurs normes internationales du travail.
96. L'examen des réponses formulées lors des consultations organisées par le Bureau, ainsi que de diverses lois nationales sur le congé-éducation payé, permet de penser que, pour 31 des pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 140, les obstacles empêchant de la ratifier sont peu nombreux, voire inexistant, alors que 36 autres pays semblent être confrontés à des obstacles en la matière. Parmi les 31 Etats membres qui ont déjà ratifié la convention n° 140, 11 ne rencontrent aucune difficulté quant à son application ou ne voient aucune nécessité de la réviser, alors qu'un pays est favorable à sa révision. Enfin, la position de quatre pays est incertaine. Le Bureau note aussi que la législation de 19 pays semble comporter les éléments de base permettant l'adoption de politiques en matière d'apprentissage tout au long de la vie et que ces pays pourraient donc être en mesure d'adopter une politique visant à promouvoir l'octroi du congé-éducation payé dans ce cadre.
97. En résumé, on peut indiquer que les obstacles à la ratification de la convention n° 140 sont liés: au rang de priorité qu'il conviendrait d'accorder à une politique de promotion du congé-éducation payé par rapport à d'autres objectifs tels que la création d'un système d'enseignement primaire et secondaire; aux difficultés relatives au partage équitable des coûts et des avantages du congé-éducation payé et à des considérations selon lesquelles la question du congé-éducation payé devrait être réglée par les partenaires sociaux. L'analyse menée dans le cadre de la présente étude tendrait à suggérer que les obstacles matériels à une ratification de la convention sont propres aux politiques qui visent à atteindre des objectifs sociaux et économiques complexes et qui supposent un investissement considérable des ressources. Elle semblerait aussi démontrer que la convention n° 140 n'empêche pas l'adoption de mesures d'incitation et de mécanismes adéquats de partenariat visant à surmonter ces obstacles et à obtenir un renforcement de l'investissement dans la formation et l'éducation. Enfin, la nécessité de la participation du secteur public dans ce domaine est liée à la nature «publique» des connaissances et de l'éducation.
98. A la lumière de ce qui précède, l'étude semble indiquer qu'il est nécessaire de fournir une assistance aux pays qui sont confrontés à des obstacles à la ratification de la convention. Les activités normatives proposées à la suite de la discussion générale sur la formation et la mise en valeur des ressources humaines pourraient permettre de mieux comprendre ces obstacles, de proposer des idées, des directives et des méthodes utiles pour leur résolution et de promouvoir le développement de politiques dans ce domaine. De plus, la diffusion d'informations concernant la nature promotionnelle de la convention n° 140, la souplesse de ses dispositions, la variété de moyens par lesquels elle pourrait être mise en pratique et les avantages qui pourraient découler de la mise en œuvre d'une politique de promotion du congé-éducation payé, est susceptible de contribuer à surmonter certains obstacles et à promouvoir la ratification de la convention. Le Bureau, et plus particulièrement les équipes consultatives multidisciplinaires, souhaitent peut-être étudier la possibilité de mettre en œuvre des activités promotionnelles en ce qui concerne cette convention, notamment en diffusant des informations fondées sur les opinions exprimées par la Commission d'experts dans l'étude d'ensemble de 1991.

Annexe. Législation nationale du congé-éducation dans 29 Etats Membres

1. Le tableau ci-après résume le contenu des lois nationales sur le congé-éducation qui ont été adoptées ou amendées au cours des dix dernières années dans 29 Etats Membres de l'OIT qui n'ont pas ratifié la convention n° 140. Un tableau complémentaire portant sur 19 Etats Membres présente la législation sur le développement des ressources humaines qui pourrait déboucher sur l'adoption d'une politique en matière de congé-éducation payé.
2. Ces tableaux s'appuient sur les informations disponibles dans la base de données législatives du BIT, NATLEX. Ces informations ne résultent pas de consultations directes avec les Etats Membres, et les conclusions à tirer de l'analyse sont donc davantage des tendances générales de la législation telles qu'elles apparaissent dans les principaux textes de loi¹.
3. L'abréviation n.s. signifie «non spécifié» et figure lorsque la loi considérée ne contient aucune disposition explicite sur l'aspect en question.
4. Une liste des textes de loi examinés figure en annexe.

¹ La base de données NATLEX contient pour l'essentiel des textes de lois qui sont commentés et résumés dans les journaux officiels communiqués à l'OIT par les Etats Membres. La transmission de ces documents est parfois interrompue pour diverses raisons, ce qui peut empêcher que les nouvelles lois soient introduites dans la base en temps voulu.

Législation nationale en matière de congé-éducation dans 29 Etats Membres – tableau comparatif

Pays	Terme ou expression utilisé	Congé possible?	A des fins de formation?	A des fins d'éducation générale	A des fins d'éducation syndicale	Versement de prestations financières?
Convention n° 140	«Congé-éducation payé»	Article 1: «Congé accordé ...pour une période déterminée, pendant les heures de travail»	Article 2 a): oui	Article 2 b): oui	Article 2 c): oui	Article 7: financement ... assuré de façon régulière et adéquate
Algérie	«actions de formation et de perfectionnement»	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Bulgarie	«congé payé à des fins éducatives» (<i>paid leave for educational purposes</i>)	Oui, de 12 jours ouvrables à 12 mois en fonction du type d'études	Oui	Oui	n.s.	Oui
Burkina Faso	«autorisation d'absence sans solde»	Oui, jusqu'à 15 jours ouvrables par an	Oui	Oui	Oui	Non
Burundi	«congrés d'éducation ouvrière, de formation syndicale, de formation et perfectionnement professionnels»	Oui, pour la durée de la formation	Oui	Non	Oui	Oui
Cameroun	«congé non payé» (<i>unpaid leave</i>)	Oui, jusqu'à 18 jours ouvrables	Oui	Non	Oui	Non
Congo	«congé payé d'éducation ouvrière»	Oui, 10 jours ouvrables	Oui	Non	Non	Oui
Corée, République de	«former un travailleur qualifié pendant une longue période pendant son travail» (<i>train a skilled worker for a long period of time during the course of work</i>)	Oui	Oui	Non	Non	A fixer par décret présidentiel
Croatie	«congé payé» (<i>paid leave</i>)	Oui, la durée dépend de la convention collective	Oui	Oui	Oui	Oui
Djibouti	«formation continue»	Oui	Oui	Oui	Non	Non
République dominicaine	«autorisation de suivre des études, autorisation de faire des études à temps partiel» (<i>licencias para realizar estudios, permisos para cursar estudios de tiempo parcial</i>)	Oui, jusqu'à deux années pour des études à plein temps ou deux heures par jour pour des études à temps partiel	Oui	Oui	Non	Oui
Equateur	«bourse d'études à l'étranger» (<i>beca para estudios en el extranjero</i>)	Oui, un an	Oui	Oui	n.s.	Oui, pendant six mois
Estonie	«congé non payé» (<i>holiday without pay</i>)	Oui	Oui	Oui	Non	Non

Pays	Terme ou expression utilisé	Congé possible?	A des fins de formation?	A des fins d'éducation générale	A des fins d'éducation syndicale	Versement de prestations financières?
Convention n° 140	«Congé-éducation payé»	Article 1: «Congé accordé ...pour une période déterminée, pendant les heures de travail»	Article 2 a): oui	Article 2 b): oui	Article 2 c): oui	Article 7: financement ... assuré de façon régulière et adéquate
Grèce	«congé de formation professionnelle», «congé-éducation», «congé pour examen», «congé syndical» (<i>professional training leave, educational leave, examination leave, trade union leave</i>)	Oui, en fonction du type d'études et du type de congé. Jusqu'à cinq ans pour un congé-éducation pour les fonctionnaires.	Oui	Oui	Oui	Oui
Kazakhstan	«congés supplémentaires» (<i>additionnal leaves</i>)	Oui	Oui	Oui	Oui	n.s. pour les congés éducation. Oui, pour les congés syndicaux
Lettonie	«facilités pour les salariés qui combinent travail et études» (<i>privileges of the employees who are combining work and studies</i>)	Oui (absence jusqu'à 20 jours civils et formation pendant les heures de travail et en dehors des heures de travail)	Oui	Oui	n.s.	Oui
Lesotho	«congé-éducation» (<i>educational leave</i>)	Oui, pendant une période «raisonnable»	Oui	Oui	Non	Oui
Lituanie	«congés accordés aux personnes faisant des études» (<i>holidays granted to studying persons</i>)	Oui (durée non précisée)	Oui	Oui	Non	Oui, si les études sont entreprises à l'initiative de l'employeur (si les études sont entreprises à l'initiative du travailleur, voir convention collective)
Luxembourg	«formation professionnelle continue»	Oui (la moitié de la formation doit avoir lieu pendant les heures de travail)	Oui	Non	Non	Oui (pour 50% de la formation)
Madagascar	«congé-éducation»	Oui, 12 jours ouvrables	Oui	Oui	Oui	Oui
Mali	«formation professionnelle continue»	Oui (durée à fixer par contrat ou convention collective)	Oui	Non	Non	A fixer par contrat ou convention collective
Moldova, République de	«congé»	Oui	Oui	Oui	n.s.	n.s.

Pays	Terme ou expression utilisé	Congé possible?	A des fins de formation?	A des fins d'éducation générale	A des fins d'éducation syndicale	Versement de prestations financières?
Convention n° 140	«Congé-éducation payé»	Article 1: «Congé accordé ...pour une période déterminée, pendant les heures de travail»	Article 2 a): oui	Article 2 b): oui	Article 2 c): oui	Article 7: financement ... assuré de façon régulière et adéquate
Namibie	«congé spécial» (<i>special leave</i>)	Oui	n.s.	n.s.	Oui	A la discrétion de l'employeur
Nouvelle-Zélande	«congé-éducation avec les relations d'emploi» (<i>employment relations education leave</i>)	Oui	Non	Non	Oui	Oui
Portugal	«cours de formation» (<i>curso de formação</i>)	Oui	Oui	Non	Non	n.s.
Russie, Fédération de	«facilités pour les travailleurs associant travail et études» (<i>privileges for workers combining work with study</i>) «garanties pour les salariés membres d'organismes syndicaux qui ne sont pas exemptés de leurs tâches principales» (<i>guarantees to employees who are members of trade union bodies and are not released from main duties</i>)	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Seychelles	«congé-éducation» (<i>education leave</i>)	Oui, pour la durée du programme de formation	Oui	Non	Non	Oui
Swaziland	«formation» (<i>training</i>)	Oui	Oui	n.s.	Oui	Oui, pour une formation en cours d'emploi; à la discrétion de l'employeur pour le congé syndical
Tadjikistan	«formation syndicale» (<i>trade union training</i>)	Oui	n.s.	n.s.	Oui	Oui
Yémen	«formation en cours d'emploi des travailleurs pour mettre à jour leurs compétences professionnelles» (<i>in-service training of workers to update their vocational skills</i>)	La formation a lieu pendant les heures de travail	Oui	Non	Non	Oui

Législation nationale en rapport avec le congé-éducation payé – tableau complémentaire

Pays	Terminologie	Dispositions concernant le congé-éducation payé
Afrique du Sud	«formation et éducation» (<i>training and education</i>)	L'article 55 de la loi n° 75 sur les conditions d'emploi de base de 1997 précise que le ministère du Travail peut prendre dans différents secteurs des décisions réglementant notamment les programmes de formation et d'éducation.
Bénin	«formation professionnelle ou perfectionnement continu»	L'article 126 du Code du travail prévoit que les conventions collectives doivent obligatoirement comporter des dispositions en matière de formation continue.
Cap-Vert	«bourses d'études» (<i>bolsas de estudo</i>)	Le décret législatif n° 57 de 1993 prévoit que des bourses d'études à des fins de formation et de développement professionnel seront proposées par l'Etat avec une contribution volontaire des entreprises privées.
Chine	«formation professionnelle» (<i>vocational training</i>)	Les articles 66 et suivants de la législation de 1994 sur le travail prévoient que l'Etat prendra diverses mesures pour développer les entreprises de formation professionnelle afin de développer les qualifications professionnelles des travailleurs et d'augmenter la capacité d'emploi et l'aptitude au travail. A tous les niveaux, les gouvernements introduiront la formation professionnelle dans les plans de développement social et économique et encourageront et appuieront les entreprises, organisations et particuliers à parrainer tous les types de formation professionnelle. L'Etat déterminera les classifications professionnelles, fixera les normes en matière de compétences et mettra en place un système de certificats de qualification professionnelle.
Ethiopie	«congé de formation ou d'éducation» (<i>educational or training leave</i>)	La loi sur le travail (article 83 (3)) précise que les conditions d'attribution d'un congé d'éducation ou de formation et la forme et le montant de l'aide financière pourront être fixés dans des conventions collectives ou règlements.
Gabon	«congés éducatifs», «congés éducation ouvrière»	L'article 127 (5) du Code du travail prévoit que les conventions collectives pourront contenir des dispositions en matière de congé-éducation et formation.
Indonésie	«éducation et formation» (<i>education and training</i>)	La décision n° KEP-143 A/MEN/1991 du ministère de la Main-d'œuvre précise que les employeurs et entreprises employant des travailleurs étrangers verseront une contribution obligatoire pour la mise en place de programmes d'éducation ouvrière afin d'améliorer les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre indonésienne du sous-secteur concerné.
République démocratique populaire Lao	«formation» (<i>Training</i>)	Le décret n° 24/PR du Président de la République, article 8, prévoit que les employeurs ont l'obligation de garantir que les travailleurs qu'ils emploient sont formés et acquièrent les qualifications et compétences leur permettant de devenir progressivement des ouvriers spécialisés.
Mauritanie	«formation professionnelle»	Le décret n° 98-089 de 1998 stipule que l'Etat établira des centres de formation professionnelle pour mettre en place des programmes de développement professionnel et de formation continue des travailleurs qualifiés, aider à faire coïncider l'offre et la demande en main-d'œuvre, coordonner les activités de formation professionnelle des entreprises, etc.
Mongolie	«formation professionnelle» (<i>professional training</i>)	L'article 18.1.2 du Code du travail précise que la formation professionnelle et la formation continue doivent faire l'objet d'un contrat collectif.

Pays	Terminologie	Dispositions concernant le congé-éducation payé
Mozambique	«formation professionnelle» (<i>formação profissional</i>)	Les articles 166, 173 et 177 du Code du travail stipulent que l'Etat est tenu de promouvoir la formation professionnelle et la reconversion des travailleurs pour garantir la mise en valeur des ressources humaines et faciliter l'accès au marché du travail. Les cours peuvent être fournis par des organismes publics et privés.
Népal	«formation» (<i>training</i>)	Les règlements du travail de 1999, article 6, prévoient que les employeurs de travailleurs non népalais doivent prendre des dispositions pour remplacer progressivement ces travailleurs par des travailleurs népalais formés à ces tâches.
Niger	«formation professionnelle»	L'article L.432.3 du Code du travail prévoit que les conventions collectives contiendront obligatoirement des dispositions relatives à l'organisation et à la mise en place d'activités de formation professionnelle au niveau du secteur ou de l'entreprise.
Paraguay	«formation professionnelle et technique» (<i>educación profesional y técnica</i>)	Les articles 15, 16 et 67 du Code du travail précisent que les travailleurs ont le droit de suivre une formation professionnelle et technique et que l'Etat est tenu d'assurer cette formation pour les aider à augmenter leurs qualifications et l'efficacité de la production.
Sao Tomé-et-Principe	«formation» (<i>formação</i>)	Les articles 60 et 98 portant sur le statut des fonctionnaires (loi n° 5/97) prévoient que l'Etat mettra en place une politique de mise en valeur des ressources humaines et de formation professionnelle et créera un fonds à cette fin. Le décret n° 5179 du ministère du Travail stipule que des centres spécialisés assureront une formation professionnelle aux entreprises, travailleurs et groupes vulnérables des secteurs formel et informel.
Sénégal	«congé d'éducation ouvrière», «autorisation d'absence sans solde»	L'article L.70 du Code du travail prévoit qu'un congé de formation professionnelle sera accordé et considéré comme période de service. L'article L.149 précise que le congé sans solde sera accordé pour une formation générale ou syndicale.
Tadjikistan	«formation professionnelle» (<i>vocational training</i>)	Dans l'article 4 (1) du Code du travail, l'Etat garantit le droit de chaque travailleur à la formation professionnelle, au recyclage et à la formation visant au perfectionnement.
Tchad	«formation professionnelle»	Les articles 38 et suivants du Code du travail prévoient que les travailleurs pourront bénéficier d'une formation professionnelle continue soit dans l'entreprise, soit dans des centres de formation professionnelle. Les entreprises de 10 salariés au moins doivent contribuer au développement de la formation professionnelle.
Viet Nam	«formation» (<i>training</i>)	Les sections 20 à 25 du Code du travail réglementent la fourniture de services de formation par les entreprises afin de transférer les travailleurs à d'autres postes de l'entreprise et par des organismes privés. La loi exige un contrat de formation et précise sa teneur.

Sources législatives

Afrique du Sud:

Basic Conditions of Employment Act No. 75 of 1997
(*Government Gazette*, 2000-02-25, Vol. 416, No. 20933, pp. 3-34)

Algérie:

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée au 11 janvier 1997
(*Journal officiel*, 1990-04-25, n° 17, pp. 488-501. *Recueil de textes législatifs et réglementaires de l'Institut national du travail*, pp. 3-44)

Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, modifiée et complétée au 10 juin 1996
(*Journal officiel*, 1990-06-06, n° 23. *Recueil de textes législatifs et réglementaires de l'Institut national du travail*, pp. 125-142)

Bénin:

Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998, portant Code du travail
(*Tiré à part*, 61 pp., disponible sur <http://www.natlex.ilo.org>)

Décret n° 98-151 du 27 avril 1998 accordant des heures de liberté aux représentants syndicaux dans les entreprises privées et parapubliques
(*Journal officiel*, 1998-04-27, n° 21, p. 2)

Bulgarie:

Law on the Legal Terms of Employment in the Republic of Bulgaria (Labour Code), Acts Nos. 26 and 27 of 1986, as amended to 1993
(*Sofia Press Info*, Sofia, 1993)

Burkina Faso:

Loi n° 11-92/ADP du 22 décembre 1992, portant Code du Travail
(*Journal officiel*, 1993-01-07, n° 3, pp. 1-65)

Burundi:

Décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993, portant révision du Code du travail
(*Ministère du Travail et de la Sécurité sociale*, Bujumbura, Burundi, 1993-07-00, 101 pp.)

Cameroun:

Code du travail, loi n° 92/007 du 14 août 1992
(*Editions Sopecam*, Yaoundé, Cameroun, 1992)

Cap-Vert:

Decreto ley núm. 57/93 por el que se define las becas de estudio como el conjunto de medios financieros puestos a disposición de los nacionales que desean proseguir sus estudios, especializarse, asistir a cursos de formación y de perfeccionamiento profesional
(*Boletim Oficial*, 1993-09-13, núm. 34, págs. 409-413)

Chine:

Labour Act of 5 July 1994
(*China Daily*, 6 July 1994, p. 2)

Congo:

Loi n° 6-96 du 6 mars 1996 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 45/75 du 15 mars 1975 instituant un Code du travail de la République populaire du Congo
(*Tiré à part*, 35 pp., disponible sur <http://www.natlex.ilo.org>)

République de Corée:

Labour Standards Act No. 5309 of 13 March 1997
(*New labour-related laws, Ministry of Labour, Republic of Korea, 1997-03-00*, pp. 59-85)

Croatie:

Labour Act No. 758/95 of 17 May 1995
(*Narodne Novine*, 1995-06-08, No. 38, pp. 1176-1210)

Djibouti:

Décret n° 95-106/PR/FP du 11 octobre 1995, portant modification du décret n° 88-62/PRE relatif à la création du Centre de formation administrative (CFA)
(*Journal officiel*, 1995-10-15, n° 19, pp. 212-214)

République dominicaine:

Reglamento núm. 81-94 para la aplicación de la Ley que crea el Servicio Civil y la Carrera Administrativa
(*Gaceta Oficial*, 1994-03-30, vol. CXLIII, núm. 9879, págs. 20-91)

Equateur:

Codificación del Código del Trabajo, 1997
(*Registro oficial*, 1997-09-29, núm. 64, págs. 1-64)

Estonie:

Holidays Act of 7 July 1992, as amended to 27 October 1997
(*Selection of Estonian Labour and Social Legislation, Vol. I, Estonian Translation and Legislative Support Centre, Ministry of Social Affairs, EC Phare Consensus Programme, European Commission, 1998*, pp. 45-56)

Ethiopie:

Labour Proclamation No. 42/1993
(*Negarit Gazeta*, 20 January 1993, Vol. 52, No. 27, pp. 268-328)

Gabon:

Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994, portant Code du travail
(*Journal officiel*, numéro spécial, n° 1, pp. 1-36)

Grèce:

Loi n° 2683 du 5 février 1999 concernant l'approbation du Code des fonctionnaires et des employés des services publics et des personnes morales de droit public
(*Ephimeris tis Kivernisseos, Premier fascicule, 1999-02-09, n° 19, pp. 199-237*)

Loi n° 2224 de 1994 portant règlement des questions relatives au travail, aux droits syndicaux, à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs, à l'organisation du ministère du Travail et aux personnes civiles placées sous son contrôle, et autres dispositions
(*Traduction officielle du Bureau, 14 pp., disponible à DOC.NORMES*)

Indonésie:

Law on Manpower Affairs (No. 25 of 1997)
(*Business News (the Act is published in instalments in 6 issues) 29 October-19 November, pp. 6078-6088*)

Kazakhstan:

Labour Law of 1999
(*Unofficial translation available on <http://www.tradepoint.com>*)

République démocratique populaire lao:

Decree No. 24/PR of the President of the Republic, dated 21 April 1994 promulgating Act No. 002/NA of 14 March 1994 concerning labour
(*Printed separately, 20 pp., available on <http://www.natlex.ilo.org>*)

Lettonie:

Labour Code (an unofficial translation of the text of the Labour Code of Latvia with amendments and additions made before 25 October 1994)
(*Printed separately, 56 pp., available on <http://www.natlex.org>*)

Lesotho:

Labour Code, Order No. 24 of 1992
(*Lesotho Government Gazette Extraordinary, 1992-11-12, Vol. XXXVII, No. 118, pp. 1195-1441*)

Lituanie:

Act No. I-2113 of 17 December 1991 on holidays
(*Parliamentary record of the Supreme Council of the Republic of Lithuania, 1992-12-00, No. 12, pp. 22-28*)

Luxembourg:

Loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales
(*Mémorial, Partie A, 1999-07-14, n° 92, pp. 1859-1862*)

Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998
(*Mémorial, 1999-02-23, n° 13, pp. 190-218*)

Madagascar:

Loi n° 94-029 du 25 août 1995, portant Code du travail
(*Journal officiel*, n° 2324, pp. 2564-2577)

Mali:

Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996, portant application de diverses dispositions de la loi n° 92-20 du 23 septembre 1992, portant Code du Travail
(*Journal officiel*, 1992-11-30, Spécial n° 8, pp. 2-32)

Mauritanie:

Décret n° 98-089 du 12 décembre 1998, portant organisation et fonctionnement des centres de formation professionnelle
(*Journal officiel*, 1998-12-30, n° 941, pp. 559-561)

Loi n° 98.007 du 20 janvier 1998 relative à la formation technique et professionnelle
(*Journal officiel*, 1998-02-28, n° 921, pp. 230-234)

République de Moldova:

Code du travail, approuvé par la loi du 25.05.73, mis à jour le 23 juillet 1998
(*Tiré à part*, 92 pp.)

Mongolie:

Labour Code, 1999
(*Unofficial translation, printed separately*, 82 pp.)

Mozambique:

Ley núm. 8/98, de 20 de julio, Ley del Trabajo
(*Printed separately, Maputo*, 1998, 93 pp.)

Decreto núm. 37/92 de 27 de octubre, por el que se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
(*Boletim da República*, 1992-10-27, núm. 43, págs. 13-15)

Ley núm. 23/91, por la que se reglamenta el ejercicio de la actividad sindical
(*Boletim da República, Segundo Suplemento*, 1991-12-31, núm. 52, págs. 10-13)

Namibie:

Labour Act of 13 March 1992
(*Government Gazette of the Republic of Namibia*, 8 April 1992, No. 388, pp. 1151)

Népal:

Labour Rules of 8 November 1993
(*Nepal Recorder*, 25 December 1993, Vol. 17, No. 39, pp. 414-442)

Niger:

Ordonnance n° 96-039 du 29 juin 1996, portant Code du travail
(*Tiré à part*, 82 pp., disponible sur <http://www.natlex.ilo.org>)

Nouvelle-Zélande:

Employment Relations Act No. 24 of 2 October 2000
(Disponible sur <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/ti/024.html>)

Industry Training Act 1992 (No. 55 of 1992)
(Printed separately, 14 pp.)

Paraguay:

Ley núm. 213, que establece el Código del trabajo
(Gaceta oficial, 29 de octubre de 1993, núm. 105bis, págs. 1-30)

Portugal:

Decreto-ley núm. 397/91, por el que se modifica el régimen jurídico de vacaciones y licencias sin retribución, aprobado por el Decreto-ley núm. 874/76, de 28 de diciembre
(Diário da República, 1991-10-16, núm. 238, págs. 5370-5373)

Orden núm. 328/99, por la que se reglamenta las ayudas a la formación profesional de los desempleados que sustituyen a los trabajadores de empresa durante su periodo de formación
(Diário da República, 1999-05-12, núm. 110, págs. 2533-2534)

Fédération de Russie:

Labour Code, as amended to 1 March 1993
(Kodeks zakonov o trude Rossijskoj Federacii, Ministerstvo Justicii Rossijskoj Federacii, Moskva, Rossijskaya Federaciya, 1993-00-00, pp. 1-96)

Sao Tomé-et-Principe:

Ley núm. 5/97 por la cual se dicta el Estatuto de la Función Pública
(Diário da República, 1997-12-01, núm. 14, págs. 1-230)

Orden de 27-5-1997 del Ministerio del Trabajo, formación profesional y seguridad social, por el cual se dictan los estatutos de la célula de reconversión profesional
(Diário da República, 1995-05-29, núm. 5, págs. 41-44)

Ley núm. 5/92, sobre los sindicatos
(Diário da República, 1992-05-28, núm. 11, págs. 41-43)

Sénégal:

Loi n° 97-17 du 1^{er} décembre 1997, portant Code du travail
(Journal officiel, 1997-12-13, n° 5776)

Seychelles:

Conditions of Employment Regulations No. S.I.34 of 1991
(Supplement to the Official Gazette, 1991-04-29, pp. 115-136)

Swaziland:

Industrial Relations Act, 1996 (Act No. 1 of 1996)
(Government Gazette Extraordinary, 1996-01-20, Vol. XXXIV. No. 134, pp. S1-S60)

Tadjikistan:

Labour Code, Act No. 417 of 15 May 1997
(Printed separately, 98 pp., available on <http://www.natlex.ilo.org>)

Act No. 575 of 12 March 1992 on trade unions, their rights and guarantees of their activity
(Printed separately, 9 pp.)

Tchad:

Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996, portant Code du travail
(Tiré à part, 105 pp., disponible sur <http://www.natlex.ilo.org>)

Viet Nam:

Labour Code of the Socialist Republic of Viet Nam, 23 June 1994
(Printed separately, 67 pp.)

Yémen:

Labour Code, Act No. 5 of 1995
(Unofficial translation by the ILO, available in DOC.NORMES, 36 pp.)

Appendice II

Examens précédents de la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974

Extraits de documents du Conseil d'administration

I. 268^e session (mars 1997) du Conseil d'administration

Document GB/LILS/WP/PRS/1: Examen des besoins de révision des conventions (troisième phase), pages 31-33:

VII.8. C.140 – Convention sur le congé-éducation payé, 1974

- 1) *Ratifications:*
 - a) Nombre de ratifications effectives: 28.
 - b) Dernière ratifications: Slovaquie, République tchèque, Belgique, Azerbaïdjan et Bosnie-Herzégovine, 1993.
 - c) Perspectives de ratifications: depuis 1987, la convention a reçu neuf nouvelles ratifications, dont les cinq dernières ont été enregistrées en 1993. Son taux de ratification demeure relativement faible et, bien qu'elle soit susceptible de recevoir de nouvelles ratifications, celles-ci ne seront probablement pas très nombreuses.
- 2) *Dénonciations:* aucune
- 3) *Commentaires de la commission d'experts:* commentaires en suspens pour 17 pays, y compris sur les observations faites par des organisations de travailleurs de Finlande et du Royaume-Uni.
- 4) *Besoins de révision:* cette convention n'a pas été révisée. Une étude d'ensemble publiée en 1991 prend note des difficultés et obstacles à la ratification signalés par des Etats Membres, mais la commission d'experts estime que ces difficultés pourraient être surmontées.
- 5) *Remarques:* la convention n° 140 a été adoptée en 1974 après de très longues discussions⁵³. Les groupes de travail Ventejol de 1979 et 1987 ont classé cette convention dans la catégorie des conventions à promouvoir en priorité. Dans une étude d'ensemble publiée en 1991, la commission d'experts a pris note du taux relativement faible de ratification et précisé que l'application de cette convention soulevait des problèmes économiques et financiers très importants, car elle contient des dispositions de fond concernant le financement du dispositif de formation permanente des travailleurs. Dans cette étude d'ensemble, la commission d'experts a insisté sur les aspects promotionnels et souples de cette convention. Elle a étudié dans le détail les rapports présentés sur les différentes pratiques nationales et conclu que cet examen «devrait apporter aux Etats Membres des indications utiles sur les formes possibles d'une politique visant à promouvoir, comme le requiert la convention, l'octroi du congé-éducation payé aux fins éducatives prévues, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au

⁵³ Il y avait 295 voix pour et 43 contre, avec 38 abstentions.

besoin par étapes»⁵⁴. En 1995, la commission d'experts a constaté un regain d'intérêt pour les instruments relatifs au congé-éducation payé, qui s'est exprimé, entre autres, par des ratifications récentes qui sont venues interrompre la tendance constatée depuis 1983⁵⁵. A la 82^e session de la Conférence (1995), les membres employeurs ont toutefois fait remarquer au sein de la Commission de l'application des normes que la convention n° 140 n'avait reçu que 28 ratifications au total, ajoutant que l'application de cette convention leur semblait poser encore un nombre considérable de problèmes⁵⁶. En conséquence, le groupe de travail voudra sans doute envisager de recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à ratifier la convention n° 140 et à informer le Bureau de tout obstacle ou difficulté rencontré qui pourrait empêcher ou retarder la ratification de la convention n° 140 ou qui pourrait justifier une révision totale ou partielle de cette convention.

6) *Propositions:*

- a) le groupe de travail pourrait recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats membres à ratifier la convention n° 140 et à informer le Bureau de tout obstacle ou difficulté rencontré qui pourrait empêcher ou retarder sa ratification ou qui pourrait justifier une révision totale ou partielle de cette convention;
- b) le groupe de travail (ou la Commission LILS) pourrait réexaminer la situation de la convention n° 140 en temps opportun.

Document GB.268/8/2, annexe II: document GB.268/LILS/5 (Rev.1), Rapport du groupe de travail sur la politique de révision des normes, paragraphes 77-80:

VII.8. C.140 – Convention sur le congé-éducation payé, 1974

77. Compte tenu des difficultés que la commission d'experts a constatées, les membres employeurs ont évoqué la possibilité que le Bureau entreprenne une étude spéciale sur la situation de la convention n° 140, de manière à permettre au groupe de travail de se prononcer sur les problèmes existants. A moins que cette étude ne soit réalisée, la convention continuera à recevoir un nombre relativement faible de ratifications.

78. Les membres travailleurs ont rappelé qu'une étude d'ensemble avait été réalisée en 1991 et qu'il était difficile d'en demander une autre.

79. Le représentant du Directeur général a indiqué qu'il transmettrait au département technique compétent la demande formulée par les membres employeurs.

80. *Le groupe de travail propose:*

- a) *de recommander au Conseil d'administration d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention n° 140 et, le cas échéant, à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention ou qui pourraient mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de la convention;*

⁵⁴ *Mise en valeur des ressources humaines*, Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 140) et la recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974, la convention (n° 142) et la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, p. 189.

⁵⁵ Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (4A), p. 20.

⁵⁶ Conférence internationale du Travail, *Compte rendu des travaux, Compte rendu provisoire n° 24*, p. 24/14, paragr. 33.

b) que le groupe de travail (ou la Commission LILS) réexamine la situation de la convention n° 140 en temps opportun.

II. 271^e session (mars 1998) du Conseil d'administration

Document GB.271/LILS/WP/PRS/2: Mesures de suivi des consultations relatives aux besoins de révision et aux obstacles à la ratification de 13 conventions, paragraphes 101-109:

II.7. C.140 – Convention sur le congé-éducation payé, 1974

Antécédents

101. Au cours de l'examen antérieur de cette convention, en mars 1997⁸⁰, il a notamment été noté que la convention a été relativement peu ratifiée, que son application soulève des problèmes économiques ou financiers très importants et qu'il s'agit d'une convention promotionnelle et souple. Il a aussi été noté que la commission d'experts a examiné un certain nombre de problèmes dans son étude d'ensemble de 1991 et a constaté en 1995 un regain d'intérêt pour cette convention qui a notamment abouti à de nouvelles ratifications. A la session de 1995 de la Conférence, les membres employeurs ont toutefois fait remarquer que le nombre de ratifications se limitait à 28 et que l'application pratique de la convention soulevait toujours un certain nombre de problèmes.

102. Au total, 45 Etats Membres⁸¹ ont fourni des informations au cours des consultations organisées en 1997-98.

Perspectives de ratification

103. Quatorze Etats Membres ont répondu à cette question. La ratification semble imminente dans deux d'entre eux (*Chili et Costa Rica*) où la convention a été soumise au Parlement. Dans quatre autres (*Danemark, El Salvador, Lettonie et Norvège*), la question de la ratification est à l'étude. Le Danemark précise que l'évolution récente de la législation semble rendre la ratification possible et que cette question doit être examinée au sein de la Commission tripartite permanente par l'OIT. Aucun obstacle spécifique n'est signalé par cinq Etats Membres (*République de Corée, Italie, Luxembourg, Roumanie et Turquie*). Le Luxembourg précise que sa législation actuelle n'est pas suffisante mais qu'un projet de loi sur la formation professionnelle est à l'étude. Trois Etats Membres (*Côte d'Ivoire, République dominicaine et Singapour*) indiquent qu'ils n'envisagent pas de ratifier la convention.

Obstacles ou difficultés rencontrés

104. Sur les vingt-quatre Etats Membres signalant des obstacles à la ratification, 16 indiquent qu'ils n'ont pas de législation correspondant à la convention ou que leur législation est

⁸⁰ Documents GB.268/LILS/WP/PRS/1, section VII.8, et GB.268/8/2, annexe II, paragr. 77-80.

⁸¹ *Argentine, Australie, Autriche, Canada, Chili, Chine, Colombie, Comores, République de Corée, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Finlande, Ghana, Grèce, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Jordanie, Lettonie, Liban, Luxembourg, Maroc, Maurice, Norvège, Nouvelle-Zélande, Panama, Philippines, Qatar, Roumanie, Singapour, Sri Lanka, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Turquie et Uruguay.* Dans le cas de l'*Afrique du Sud*, des commentaires ont été communiqués par les partenaires sociaux.

différente, ce qui rend la ratification impossible⁸². Les obstacles signalés par les huit autres Etats membres sont les suivants: seuls les membres des comités d'entreprise ont droit à un congé-éducation payé (*Autriche*); l'application de la convention dans le secteur informel est problématique (*Ghana*); les syndicats considèrent que le congé syndical n'est pas une forme indépendante de congé-éducation (*Estonie*); les moyens de formation professionnelle et d'éducation ouvrière sont limités et les travailleurs ne peuvent pas y avoir tous accès (*Inde*)⁸³; l'application de l'article 2 pose un problème (*Japon*); la situation économique est le principal obstacle à la ratification (*Colombie, Comores et Maurice*)⁸⁴.

Besoins de révision

a) Révision non envisagée

105. Cinq Etats Membres (*Autriche, Grèce, Hongrie, Suriname et République tchèque*) ne demandent pas une révision de la convention.

b) Propositions de révision

106. Deux Etats membres proposent des révisions: le congé-éducation payé devrait être octroyé «en fonction des conditions de travail» (*Egypte*); il faudrait tenir compte des aménagements du temps de travail, notamment du travail à temps partiel (*Belgique*).

c) Intérêt que la convention présente encore actuellement

107. La *Nouvelle-Zélande*⁸⁵ et la *Suisse*⁸⁶ estiment que c'est aux employeurs et aux salariés eux-mêmes de décider de ce type d'éducation et de formation, et qu'il n'appartient pas à l'OIT de réglementer en la matière. La *République de Corée* suggère d'intégrer la convention n° 140 dans la convention n° 142 ou d'en faire une recommandation qui compléterait cette dernière.

Remarques

108. Les consultations ont montré que l'on peut s'attendre à quelques ratifications dans un très proche avenir et que la ratification est sérieusement envisagée par un petit nombre d'autres pays. Par ailleurs, plusieurs Etats membres indiquent expressément qu'il n'est pas nécessaire de la réviser. Les consultations ont aussi montré que la ratification se heurte à des obstacles dans un nombre relativement important de pays. Dans la plupart des cas, ces obstacles ne sont pas précisés. Il convient de rappeler que, durant l'examen de la convention par le groupe de travail, les membres employeurs ont évoqué la possibilité que le Bureau consacre une étude spéciale à la convention n° 140⁸⁷. Le groupe de travail pourrait donc souhaiter confirmer que les Etats Membres devraient

⁸² *Argentine, Australie, Canada, Chine, Egypte, Etats-Unis, Jordanie, Liban, Maroc, Panama, Qatar, Sri Lanka, Suriname, Suisse et République arabe syrienne*. En outre, une organisation d'employeurs du Canada se déclare opposée à la ratification de la convention.

⁸³ Dans ce pays, deux organisations de travailleurs se déclarent favorables à la ratification de la convention.

⁸⁴ Le même argument est avancé par une organisation d'employeurs d'Afrique du Sud qui indique que, si nécessaire que soit la formation, il est impossible pour le moment d'appuyer la ratification de la convention compte tenu du niveau actuel de développement de l'Afrique du Sud.

⁸⁵ Une organisation d'employeurs appuie ce point de vue tandis qu'une organisation de travailleurs juge qu'il s'agit d'une convention importante que la Nouvelle-Zélande devrait ratifier.

⁸⁶ Une organisation de travailleurs demande la ratification de la convention.

⁸⁷ Document GB.268/LILS/5(Rev.1), paragr. 77-78, annexe II au document GB.268/8/2. Voir également document GB.270/LILS/WP/PRS/1/1, paragr. 11.

être invités à envisager de ratifier la convention et pourrait également demander au Bureau d'entreprendre une brève étude des questions soulevées durant les consultations et de lui faire rapport en 1999.

Propositions

109. Le groupe de travail est invité à recommander au Conseil d'administration:

- a) d'inviter les Etats Membres à envisager de ratifier la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974;*
- b) de demander au Bureau d'entreprendre une brève étude concernant la convention n° 140, dont les résultats seront soumis à l'examen du groupe de travail à sa réunion de mars 1999.*

Document GB.271/11/2, annexe I: document GB.271/LILS/5(Rev.1), Rapport du groupe de travail sur la politique de révision des normes, paragr. 77-79

II.7. C.140 – Convention sur le congé-éducation payé, 1974

77. Les membres employeurs ont exprimé leur accord avec la suggestion d'entreprendre une brève étude concernant la convention n° 140 et se sont opposés à la promotion de sa ratification dans l'immédiat, à cause des nombreux obstacles rencontrés. Il ressort des consultations que la ratification de cette convention n'est probable que dans le cas d'un très petit nombre d'Etats Membres. En outre, le nombre de réponses reçues est insuffisant pour que l'on puisse considérer que l'étape des consultations est achevée. Ils ont insisté sur la demande d'une étude spéciale.

78. Les membres travailleurs se sont, quant à eux, prononcés en faveur de la promotion de la ratification de la convention n° 140. Ils ont indiqué que l'on ne pouvait pas poser de nouveau les mêmes questions aux Etats membres.

79. Après un échange de vues, *le groupe de travail propose de recommander au Conseil d'administration:*

- a) d'inviter les Etats Membres à examiner la possibilité de ratifier la convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974, et, pour ce qui concerne les Etats Membres qui n'ont pas encore donné suite aux présentes consultations, à informer le Bureau des obstacles et des difficultés rencontrés qui pourraient empêcher ou retarder la ratification de la convention ou mettre en évidence un besoin de révision totale ou partielle de la convention;*
- b) de demander au Bureau d'entreprendre une brève étude concernant la convention n° 140, dont les résultats seront soumis à l'examen du groupe de travail à sa réunion de mars 1999.*

Appendice III

Convention n° 140

Convention concernant le congé-éducation payé

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 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le congé-éducation payé, 1974:

Article 1

Dans la présente convention, l'expression «congé-éducation payé» signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

Article 2

Tout Membre devra formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;

- c) d'éducation syndicale.

Article 3

La politique visée à l'article précédent devra tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4

Cette politique devra tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail et prendre en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

Article 5

L'octroi du congé-éducation payé sera mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Article 6

Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devront être associés, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

Article 7

Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devra être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

Article 8

Le congé-éducation payé ne devra pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

Article 9

Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devront être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs ont des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, ont des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seront pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

Article 10

Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourront différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation, à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

Article 11

La période de congé-éducation payé devra être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.

Article 12

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

Article 13

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

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

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

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

Article 19

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

Appendice IV

Recommandation n° 148

Recommandation concernant le congé-éducation payé

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 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième session;

Notant que l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que toute personne a droit à l'éducation;

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations internationales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protection des représentants des travailleurs et relatives au détachement temporaire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de participer à des programmes d'éducation ou de formation;

Considérant que le besoin d'éducation et de formation permanentes, correspondant au développement scientifique et technique et à l'évolution des rapports économiques et sociaux, appelle des mesures appropriées en matière de congé aux fins d'éducation et de formation pour répondre aux aspirations, besoins et objectifs nouveaux d'ordre social, économique, technologique et culturel;

Reconnaissant que le congé-éducation payé devrait être considéré comme un des moyens permettant de répondre aux besoins réels de chaque travailleur dans la société contemporaine;

Considérant que le congé-éducation payé devrait être conçu en fonction d'une politique d'éducation et de formation permanentes à mettre en œuvre de manière progressive et efficace;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au congé-éducation payé, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le congé-éducation payé, 1974.

I. Définition

1. Dans la présente recommandation, l'expression congé-éducation payé signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates.

II. Formulation d'une politique et méthodes d'application

2. Tout Membre devrait formuler et appliquer une politique visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux conditions et usages nationaux et au besoin par étapes, l'octroi de congé-éducation payé à des fins:

- a) de formation à tous les niveaux;
- b) d'éducation générale, sociale ou civique;

c) d'éducation syndicale.

3. La politique visée au paragraphe précédent devrait tendre à contribuer, au besoin selon des modalités différentes:

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications nécessaires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et aux changements économiques et structurels;
- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

4. (1) Cette politique devrait tenir compte du stade de développement et des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité, ainsi que des autres objectifs sociaux et des priorités nationales.

(2) Elle devrait être coordonnée avec les politiques générales relatives à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à la durée du travail, en prenant en considération, dans les cas appropriés, les variations saisonnières de la durée ou du volume de travail.

5. L'octroi du congé-éducation payé devrait être mis en œuvre par la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre manière conforme à la pratique nationale.

6. Il devrait être reconnu que le congé-éducation payé n'est pas destiné à se substituer à une éducation et à une formation adéquates de la jeunesse et qu'il n'est qu'un moyen d'assurer une éducation et une formation permanentes.

III. Mesures de promotion

7. Les autorités publiques, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les institutions ou organismes qui dispensent l'éducation et la formation devraient être associés selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application de la politique tendant à promouvoir le congé-éducation payé.

8. Sur la base de plans adaptés aux objectifs de cette politique, des mesures devraient être prises:

- a) pour connaître et prévoir les besoins d'éducation et de formation des travailleurs pouvant être satisfaits par le congé-éducation payé;
- b) pour utiliser pleinement tous les moyens d'éducation et de formation existants et créer de nouveaux moyens pour atteindre les buts d'éducation et de formation visés par le congé-éducation payé;
- c) pour que les méthodes pédagogiques et les programmes d'éducation et de formation tiennent compte des buts et des modalités du congé-éducation payé, lesquels reflètent des besoins nouveaux;
- d) pour encourager les travailleurs à faire le meilleur usage des moyens d'éducation et de formation à leur disposition;
- e) pour encourager les employeurs à accorder un congé-éducation payé aux travailleurs.

9. Des systèmes appropriés d'information et d'orientation relatifs aux possibilités de congé-éducation payé devraient être établis.

10. Des mesures adéquates devraient être prises pour que l'éducation et la formation données soient d'une qualité appropriée.

IV. Financement

11. Le financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé devrait être assuré de façon régulière, adéquate et conforme à la pratique nationale.

12. Il devrait être reconnu que:

- a) les employeurs, collectivement ou individuellement;
- b) les autorités publiques et les institutions ou organismes d'éducation ou de formation;
- c) les organisations d'employeurs et de travailleurs,

pourraient être tenus de contribuer au financement des arrangements relatifs au congé-éducation payé, selon leurs responsabilités respectives.

V. Conditions d'octroi

13. Le congé-éducation payé ne devrait pas être refusé aux travailleurs en raison de leur race, de leur couleur, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur ascendance nationale ou de leur origine sociale.

14. Les travailleurs devraient être libres de décider à quels programmes d'éducation ou de formation ils veulent participer.

15. Au besoin, des dispositions spéciales concernant le congé-éducation payé devraient être prises:

- a) lorsque des catégories particulières de travailleurs auraient des difficultés à bénéficier des arrangements généraux, par exemple les travailleurs des petites entreprises, les travailleurs ruraux ou autres résidant dans des zones isolées, les travailleurs affectés aux travaux par équipes ou les travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- b) lorsque des catégories particulières d'entreprises, par exemple les petites entreprises ou les entreprises saisonnières, auraient des difficultés à appliquer les arrangements généraux, étant entendu que les travailleurs occupés dans ces entreprises ne seraient pas exclus du bénéfice du congé-éducation payé.

16. Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé pourraient différer selon que ce congé est accordé pour:

- a) la formation à tous les niveaux;
- b) l'éducation générale, sociale ou civique;
- c) l'éducation syndicale.

17. (1) Les conditions à remplir par les travailleurs pour bénéficier du congé-éducation payé devraient être fixées en prenant en considération les types de programmes d'éducation ou de formation existants, les besoins des travailleurs et de leurs organisations, ceux des entreprises et l'intérêt de la collectivité.

(2) La responsabilité du choix des candidats au congé-éducation payé à des fins d'éducation syndicale devrait appartenir aux organisations de travailleurs intéressées.

(3) Lorsque les travailleurs remplissent les conditions d'octroi du congé-éducation payé, la manière dont ils en bénéficieront devrait faire l'objet d'un accord entre les entreprises ou les organisations d'employeurs intéressées, d'une part, et les organisations de travailleurs intéressées, d'autre part, de façon à maintenir le bon fonctionnement des entreprises en cause.

18. (1) Lorsque les programmes d'éducation syndicale sont organisés par les organisations syndicales elles-mêmes, celles-ci devraient avoir la responsabilité de l'élaboration, de l'approbation et de la mise en œuvre de ces programmes.

(2) Lorsque de tels programmes sont organisés par d'autres institutions ou organismes d'éducation, ils devraient être élaborés en accord avec les organisations syndicales intéressées.

19. Compte tenu des conditions nationales ou locales et de la situation de l'entreprise, certaines catégories de travailleurs ou certaines professions ou fonctions particulières, dont les besoins d'éducation ou de formation sont particulièrement urgents, devraient bénéficier d'une priorité dans l'octroi du congé-éducation payé.

20. Les prestations financières versées aux travailleurs pendant le congé-éducation payé devraient:

- a) maintenir le niveau de leurs revenus par la poursuite du paiement de leur salaire et autres prestations ou par le versement d'une indemnité compensatrice adéquate, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale;
- b) tenir compte de tout coût additionnel important résultant de l'éducation ou de la formation.

21. La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer les droits à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail, selon ce que prévoient la législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou toute autre méthode conforme à la pratique nationale.