

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 71 (1979)
Heft: 6-7

Artikel: La conférence internationale du travail 1979
Autor: Clivaz, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-385960>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La Conférence internationale du travail 1979

Par Jean Clivaz

La 65^e session de la Conférence internationale du travail s'est tenue à Genève du 6 au 27 juin 1979. Elle a réuni quelque 1700 délégués et conseillers techniques gouvernementaux, employeurs et travailleurs de 132 Etats sur 139 que compte l'OIT. Quatre-vingt d'entre eux y avaient envoyé leur ministre du travail ou des affaires sociales, ou un ambassadeur en titre, alors que de nombreuses délégations nationales d'employeurs et de travailleurs étaient conduites par le président ou le secrétaire général de l'organisation la plus représentative. Précisons à cet égard que la Suisse n'a depuis longtemps plus été représentée à cette conférence par un membre du Conseil fédéral!

60^e anniversaire

A l'ouverture de cette grande réunion, présidée cette année par M. Ravindra Varma, ministre du travail de l'Inde, une brève cérémonie a marqué le 60^e anniversaire de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce fut l'occasion pour MM. Hector Charry Samper, président du Conseil d'administration, ambassadeur bolivien, Francis Blanchard, directeur général, Gullmar Bergenström (Suède), président du groupe des employeurs, et Joseph Morris (Canada), président du groupe des travailleurs, de mettre en évidence, dans leurs allocutions, le rôle de l'OIT en faveur de l'amélioration des conditions d'existence des travailleurs du monde entier. Le porte-parole de ces derniers a rappelé notamment que l'organisation créée en 1919, et qui a survécu à la dernière guerre, trouvait son origine dans l'idéal de solidarité et de fraternité universelles du mouvement syndical. Les normes qu'elle a établies ont permis de réaliser des progrès considérables même dans les pays les plus avancés. Mais de graves lacunes subsistent encore. Le chômage frappe des dizaines de millions de personnes et des syndicalistes sont toujours victimes de dures répressions, en dépit du fait que

les ratifications des conventions de l'OIT sont de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi notre collègue Morris a appelé à un renforcement de la lutte contre la pauvreté et à une poursuite des efforts, au niveau mondial, pour le développement du progrès social et de la sécurité de l'emploi.

Cet anniversaire, comme le cinquantième, qui avait vu le regretté et inoubliable Jean Möri, secrétaire de l'USS, accéder à la présidence de la Conférence – seul représentant des travailleurs à avoir eu cet honneur jusqu'ici – a été célébré simplement. Les déclarations solennelles des porte-parole des divers groupes ont montré que les difficultés rencontrées ces dernières années n'ont pas porté atteinte à l'esprit du tripartisme, qui est à la base de l'OIT, ni à la solidarité de l'institution. Les débats qui ont suivi ont d'ailleurs confirmé la volonté de l'immense majorité des délégués de renforcer encore cet instrument irremplaçable pour améliorer le sort des travailleurs dans toutes les parties du monde. La nouvelle décennie commence donc sous des auspices favorables. D'autant plus que cette session, on peut le dire, a accompli un travail excellent, ce qui a engagé le directeur général à la qualifier de « sérieuse ».

Durée du travail et de repos dans les transports routiers

Une des décisions les plus importantes prises par les délégués sur le plan « technique » est l'adoption d'une convention et d'une recommandation visant à réglementer les temps de travail et les périodes de repos des travailleurs occupés dans les transports routiers.

Ce secteur occupe environ 55 millions de personnes dans le monde – dont 15 millions en Europe – et les conditions de travail affectent non seulement la vie personnelle, familiale et sociale des travailleurs intéressés, mais aussi la sécurité des équipages et celle des autres usagers de la route. Selon les statistiques de l'Organisation mondiale de la santé, la route tue actuellement 300 000 personnes et fait environ 10 millions de blessés par an.

La convention

couvre les conducteurs salariés et, sauf en ce qui concerne la définition de la durée du travail et la période maximum de travail continu, les propriétaires des véhicules et les membres non salariés de leur famille. Certaines catégories de transports peuvent être exclues du champ d'application: transports urbains, agricoles, de malades ou de secours, de défense nationale ou de police, taxis, ainsi que divers transports de type particulier.

L'instrument fixe à 9 heures par jour et 48 heures par semaine la durée maximum de conduite. Elle prévoit une pause obligatoire

après 4 heures de conduite continue, cette durée pouvant être dépassée d'une heure dans certaines conditions particulières.

Tout conducteur salarié, poursuit le texte, a droit à une pause après une durée de travail de 5 heures continues, la durée de travail étant définie, en relation avec cette pause, comme le temps passé à la conduite et aux travaux auxiliaires.

Le repos journalier doit être d'au moins 10 heures par 24 heures. On peut le calculer en moyenne, mais alors il ne doit jamais être inférieur à 8 heures, ni être de seulement 8 heures plus de deux fois par semaine.

Des dérogations sont prévues en cas d'accident, de force majeure ou d'urgence. En outre, lorsque les conditions nationales ou locales ne permettent pas une application intégrale de l'une ou de plusieurs de ces dispositions, des dérogations peuvent être prévues lors de la ratification.

La recommandation

s'applique non seulement aux conducteurs, mais aussi aux autres membres de l'équipage (convoyeurs, aides, receveurs); en outre, elle contient des dispositions plus détaillées que la convention et elle couvre d'autres domaines tels que le niveau de la durée normale de travail, l'amplitude journalière, le repos hebdomadaire et les heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail. Elle stipule que *la durée hebdomadaire normale du travail des salariés ne devrait pas dépasser 40 heures*, norme qui peut être réalisée, si nécessaire, progressivement et par étapes. Quant à la durée journalière normale de travail, elle est fixée à 8 heures en moyenne (10 heures au maximum si les journées sont inégales).

Le repos hebdomadaire devrait être de 24 heures au minimum, précédées ou suivies du repos journalier. Enfin, les heures supplémentaires doivent être dûment compensées selon les pratiques nationales.

Fixant des objectifs à atteindre, la recommandation est également plus exigeante que la convention sur certains points traités par celle-ci: ainsi elle porte à 11 heures au minimum, sur 24 heures, la durée du repos journalier.

Dans les deux textes sont indiquées les modalités de contrôle des durées de conduite, de travail et de repos en précisant les obligations respectives des autorités et des employeurs, ainsi que les inspections obligatoires et les sanctions éventuelles.

Les délibérations dans la commission qui a mis au point ces deux documents ont été très dures, en raison de la résistance offerte par les employeurs aux postulats des travailleurs. Ce qui n'a pas empêché l'assemblée plénière d'adopter finalement à une large majorité aussi bien la convention que la recommandation. A noter que

le délégué des employeurs suisses a rejeté l'une et l'autre alors que le représentant du gouvernement a voté pour la convention et contre la recommandation. Ce vote négatif a été motivé essentiellement par le fait que la recommandation stipule que la durée normale du travail ne devrait pas dépasser 40 heures par semaine. On continue donc de rester extrêmement prudent à ce sujet du côté de nos autorités fédérales. C'est le moins que l'on puisse dire!

La protection des dockers

La Conférence a également adopté une convention et une recommandation concernant la sécurité et l'hygiène du travail dans les manutentions portuaires.

La convention

prévoit un ensemble de dispositions d'ordre technique mais aussi administratif destinées à assurer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles susceptibles d'affecter les travailleurs employés dans les manutentions portuaires.

La convention fixe à la fois des objectifs à atteindre et des mesures techniques concernant les installations à quai (sols, couloirs d'accès, installations électriques, moyens de lutte contre l'incendie et de premiers secours en cas d'accidents, etc.) ou à bord (cales et ponts, panneaux de cales, etc.) et les engins de levage et accessoires de manutention mis en œuvre lors des opérations de chargement ou de déchargement des navires.

Des dispositions précises concernent la conception et l'utilisation des appareils et accessoires de manutention, ainsi que les précautions à prendre lors des opérations se déroulant dans les cales et entreponts.

Nombre de dispositions concernent la manipulation de cargaisons et substances potentiellement toxiques ou autrement dangereuses. D'autres se rapportent aux travaux effectués dans des espaces donnés ou la prévention des effets dangereux d'un bruit excessif. L'utilisation dans certains cas d'équipements ou de vêtements de protection individuelle est également prévue.

En ce qui concerne les dispositions administratives, la convention stipule entre autres choses que les appareils de levage d'un navire seront soumis à un essai au moins tous les cinq ans, que les appareils de levage et accessoires de manutention devront faire l'objet d'un examen approfondi au moins tous les douze mois. En outre, tous les accessoires de manutention devront être inspectés régulièrement avant d'être utilisés.

Enfin, la convention invite les autorités nationales compétentes à *«agir en consultation avec les organisations d'employeurs et de travail-*

leurs intéressées» pour mettre en œuvre ces diverses dispositions. Elle prévoit, en outre, que des comités de sécurité et d'hygiène, comprenant des représentants des employeurs et de travailleurs, devront être institués dans les ports où *«aucun travailleur ne devra être employé à des manutentions portuaires sans avoir reçu une instruction ou une formation suffisante quant aux risques inhérents à son travail et quant aux principales précautions à prendre»*.

La nouvelle convention, qui révisé la convention No 32 sur la protection des dockers contre les accidents (1932) aura une portée d'autant plus grande que ce secteur d'activité est parmi ceux qui enregistrent les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail les plus élevés.

La recommandation

complète sur divers aspects les dispositions de la convention par un certain nombre de précisions techniques. La Conférence a également adopté une résolution invitant le BIT à intensifier son assistance aux pays qui désirent instituer des centres de formation pour développer l'enseignement de la sécurité et de l'hygiène du travail pour les dockers.

Ces deux instruments sont importants aussi pour les nombreux travailleurs suisses occupés dans les ports fluviaux, ceux de Bâle en particulier.

Les travailleurs âgés

Un projet de recommandation – qui sera soumis pour approbation définitive à la Conférence de l'an prochain – a été mis au point pour améliorer la situation des travailleurs âgés, dont le nombre avoisine actuellement un demi-milliard dans le monde.

Cet instrument s'appliquerait à tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession. Il mentionne que leurs problèmes d'emploi devraient être traités dans le contexte d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi et, au niveau de l'entreprise, d'une politique sociale tenant dûment compte de tous les groupes de la population, en assurant par là que les problèmes de l'emploi ne seront pas reportés d'un groupe sur l'autre.

Les gouvernements seraient invités à prendre des mesures – en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs – pour empêcher toute discrimination à l'égard des travailleurs âgés, qui devraient jouir de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne le choix de l'emploi, la sécurité de l'emploi, la rémunération, la sécurité sociale et les conditions de travail.

Le projet recommande également une action nationale qui permette

aux travailleurs âgés de continuer à exercer un emploi dans des conditions satisfaisantes. Lorsque les raisons des difficultés d'adaptation rencontrées par les travailleurs sont liées à l'âge, des efforts devraient être déployés pour remédier aux conditions qui risquent d'accélérer le processus de vieillissement. Il faudrait aussi modifier les formes de l'organisation et du temps de travail qui conduisent à des contraintes et à des rythmes excessifs et adapter le poste de travail et son contenu au travailleur. Des efforts spéciaux devraient être faits pour faciliter le réemploi des femmes âgées reprenant du travail après une absence due à leurs responsabilités familiales.

Dans tous les cas où ceci est possible, des mesures devraient être prises afin de garantir que, dans le cadre d'une transition progressive entre la vie professionnelle et un régime de libre activité, le départ à la retraite s'effectue sur une base volontaire, poursuit le texte. Les dispositions législatives et autres qui fixent un âge obligatoire pour la retraite devraient être examinées à la lumière de ces principes; des programmes de préparation à la retraite devraient être mis en œuvre.

Cette recommandation, si elle était adoptée, pourrait être mise en vigueur par voie de législation, de conventions collectives ou par tout autre méthode conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions économiques nationales, si nécessaire en procédant par étapes.

Le groupe des travailleurs avait proposé que le problème des travailleurs âgés fasse également l'objet d'une convention. Il n'a pas obtenu gain de cause, mais il reviendra à la charge lors de la deuxième lecture, en 1980. La question prend en effet de plus en plus d'importance et mérite d'être traitée dans un instrument plus contraignant qu'une simple recommandation.

Emploi et besoins essentiels

Ce point de l'ordre du jour a donné lieu à des débats très animés au sein de la commission technique chargée de l'examiner. Ce qui est en somme assez normal compte tenu des écarts existant entre les diverses régions du monde. La Déclaration de principes et le Programme d'action adoptés par la Conférence mondiale de l'emploi en 1976 constituaient la base de la discussion.

Tout en notant que la pauvreté a atteint, dans certaines régions du monde, des «niveaux intolérables» et que la situation de l'emploi s'est détériorée dans diverses régions du monde, la Conférence a considéré que l'«insuffisance des progrès réalisés dans l'établissement d'un nouvel ordre économique international constitue un facteur important limitant la satisfaction des besoins essentiels» des populations.

Elle a réaffirmé l'urgence de la mise en œuvre du Programme d'ac-

tion en soulignant que le critère fondamental pour le développement devrait être *«le plein emploi, une croissance accélérée et équilibrée, la satisfaction des besoins essentiels et des modèles de distribution des revenus plus équitables sur le plan social»*.

Les Etats membres ont été invités à faire de la pleine satisfaction des besoins essentiels des populations un *«objectif prioritaire de la politique économique et sociale»*. Les décisions relatives au développement, conformes aux politiques nationales concernant les entreprises publiques, privées, coopératives ou revêtant toute autre forme, devraient être prises en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs.

Les Etats membres de l'OIT devraient s'assurer qu'ils appliquent des mesures et des politiques contribuant pleinement à la mise en œuvre des résolutions de l'assemblée générale des Nations Unies relatives au développement et à la coopération économique internationale.

Au sujet des migrations, la Conférence demande plus particulièrement à l'OIT d'effectuer une étude comparative sur les dispositifs légaux ou réglementaires et sur les pratiques en vigueur dans les pays employant de la main-d'œuvre immigrée.

La stratégie d'ensemble du développement, rappelée dans une résolution, devrait, après la Conférence, être portée à l'attention de l'assemblée générale des Nations Unies en tant que composante prioritaire de la prochaine stratégie internationale du développement.

L'application des normes

Près de 50 pays, de toutes les parties du monde, ont fourni les informations demandées par la Commission tripartite d'application des conventions et recommandations sur la manière dont ils s'acquittent de leurs obligations constitutionnelles.

Bon nombre de gouvernements ont indiqué que des mesures seraient adoptées ou avaient déjà été prises pour mieux assurer le respect des conventions. L'attention de la Conférence a cependant été attirée sur une liste spéciale de 21 cas concernant 12 pays dans lesquels les gouvernements paraissent éprouver de sérieuses difficultés à s'acquitter de leurs obligations pour fournir leurs rapports à l'OIT. Ils éprouvent les mêmes difficultés à soumettre aux autorités législatives compétentes les nouvelles normes, à répondre aux observations et demandes directes de la commission d'experts de l'OIT.

D'autres cas, concernant 7 pays, ont également fait l'objet d'une attention particulière. La commission tripartite a constaté que quelques-uns d'entre eux posaient de sérieux problèmes et estimé que, si des progrès appréciables ne sont pas faits l'année prochaine, il

pourrait alors être nécessaire d'envisager de les mentionner dans la liste spéciale ayant pour critère la grande préoccupation de voir certaines conventions continuer à n'être pas pleinement appliquées. Il faut relever ici l'attitude décevante de certains pays qui voudraient limiter les possibilités de contrôle de l'OIT. Or, il paraît évident que l'activité de la commission d'experts comme celle de la commission tripartite de la Conférence concernant l'application des normes est déterminante pour le respect des conventions par les Etats membres. En réduisant, d'une manière ou d'une autre, les compétences de ces organes, on réduit aussi l'autorité et la valeur de l'Organisation elle-même. C'est pourquoi les travailleurs s'opposent à toute modification fondamentale dans ce domaine, sans pour autant rejeter des propositions visant à améliorer les méthodes de contrôle et d'établissement des listes spéciales.

Il est donc heureux que la Conférence ait souligné expressément la nécessité de maintenir des procédures de contrôle efficaces de l'application des normes.

Sur la base d'une étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts, la commission de la conférence a également discuté de divers problèmes rencontrés par les Etats membres dans l'application de deux des plus importantes conventions de l'OIT relatives aux droits de l'homme, celles concernant *l'abolition du travail forcé*. A ce propos, la Conférence a noté avec satisfaction les efforts que les gouvernements continuent de déployer pour se conformer aux conventions qu'ils ont ratifiées ainsi que le nombre important de cas – 56 concernant 40 pays et territoires – dans lesquelles des mesures ont été enregistrées l'an dernier pour modifier la législation et la pratique, à la suite des commentaires formulés par la commission d'experts.

Cinq résolutions

Pour la première fois depuis de nombreuses années, la Conférence a examiné six résolutions, dont cinq ont été adoptées. Deux d'entre elles concernent des groupes désavantagés de la société: les enfants au travail et les handicapés.

Protection de l'enfant

La résolution sur l'Année internationale de l'enfant et l'élimination progressive du travail des enfants, présentée par un groupe de délégués des travailleurs, dont celui de la Suisse, et d'un représentant du gouvernement de l'Inde, exprime l'inquiétude que provoque la constatation que ce travail est encore répandu dans de nombreuses parties du monde et que les enfants qui travaillent le font fréquemment dans des conditions d'exploitation qui nuisent à leur santé et à

leur bien-être. Elle invite les Etats à accroître leurs efforts pour éliminer le travail des enfants et pour assurer leur protection. Dans la période transitoire précédant l'élimination du travail des enfants, ils devraient réglementer et humaniser ce travail. La résolution invite l'OIT à renforcer son action dans ce domaine.

Les handicapés

La résolution concernant les handicapés souligne la nécessité de leur « pleine participation » à la vie active et rappelle une résolution antérieure reconnaissant que toute personne devrait avoir le droit de bénéficier de la réadaptation et de la formation professionnelles, afin de pouvoir exercer un travail approprié si tel est son désir. Elle invite l'OIT à développer ses activités en vue de contribuer à l'Année internationale des personnes handicapées de 1981. Cela est d'autant plus indiqué que la réadaptation au travail et l'intégration dans la société d'un nombre toujours plus grand d'invalides et de handicapés physiques ou mentaux sont du plus grand intérêt pour chaque Etat membre. Les innovations technologiques permettent du reste d'améliorer les conditions physiques des invalides et des handicapés et de leur donner de nouvelles perspectives d'emploi.

Les trois autres résolutions adoptées se rapportent à l'utilisation de la langue arabe à l'OIT, au développement du programme de l'OIT pour l'amélioration des relations professionnelles et aux programmes de coopération technique de l'OIT.

Démarche en faveur des syndicalistes tunisiens emprisonnés

La dernière résolution examinée avait trait aux atteintes à la liberté syndicale en Tunisie, à la suite des événements sanglants survenus le 26 janvier 1978. Il s'agissait notamment de faire pression sur le gouvernement pour obtenir la libération des militants syndicalistes encore emprisonnés, en particulier de Habib Achour, ancien secrétaire général de l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT). L'opposition des employeurs et des gouvernements, y compris de ceux des pays de l'Est, à cette démarche n'a pas permis de la faire aboutir. En effet, le projet de résolution, même après avoir été fortement modifié, n'a été appuyé, à une ou deux exceptions près, que par les travailleurs, hormis les nouveaux dirigeants de l'UGTT qui considéraient la résolution comme inopportune. Ces derniers ont toutefois proclamé leur intention de tout mettre en œuvre pour obtenir la libération de leurs collègues privés de liberté. Malgré l'échec regrettable de cette résolution, les organisations syndicales, en particulier la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et ses fédérations nationales poursuivront leurs efforts en faveur des militants tunisiens condamnés, à de longues peines, pour leur activité syndicale.

Les représentants des salariés ont dû se battre aussi sur d'autres fronts contre les atteintes à la liberté syndicale. Ils ont, par exemple, une fois de plus protesté officiellement contre la désignation de la délégation des travailleurs du Chili. Une fois de plus, également, ils n'ont pas été appuyés par une large partie des gouvernements et des employeurs, en sorte que leur plainte n'a pas été acceptée lors de l'examen du rapport de la Commission de vérification des pouvoirs. En tant que Suisses nous relevons cependant avec satisfaction que les représentants des deux autres groupes (gouvernement et employeurs) ont aussi voté en faveur de la recevabilité des plaintes.

L'apartheid

La Conférence a consacré deux séances au problème de l'apartheid, spécialement en Afrique du Sud, qui avait fait l'objet d'un rapport du directeur général du BIT. Quelque 70 orateurs ont pris part au débat et ont condamné la politique de discrimination et d'exploitations raciales. Les changements qui, selon une commission présidée par M. Wiehahm, devraient être apportés à la législation du travail de l'Afrique du Sud, ont été qualifiés par certains orateurs d'«écran de fumée» destiné à détourner l'attention de l'exploitation des travailleurs noirs. D'autres, en revanche, ont estimé que les propositions constituaient un signe tangible d'une prise de conscience par le gouvernement sud-africain de la nécessité d'une évolution. Quoiqu'il en soit, le problème demeure et l'OIT continuera de lui vouer toute son attention.

Structure et règlement

Une commission de la Conférence a poursuivi l'examen de la réforme des structures de l'Organisation. Elle n'est pas arrivée au bout de sa tâche et un groupe de travail devra préparer un rapport final d'ici à la prochaine session en 1980.

En revanche, la Conférence a été en mesure d'accepter, malgré l'opposition des pays de l'Est, un projet de révision du Règlement visant à introduire le vote au bulletin secret lorsqu'il est demandé par au moins 90 délégués ou par le président d'un groupe. Ce qui paraît tout à fait justifié dans une assemblée réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. C'est, en effet, pour une partie au moins des délégués, le seul moyen de leur assurer une totale liberté de décision.

Le budget, dont le montant s'élève à 203,8 millions de dollars pour les deux années 1980/1981, a également été accepté, en dépit de l'abstention de nombreux pays.

Notons encore que des séances spéciales ont permis au président de la République de Colombie et à SM le Roi d'Espagne de s'adresser à la Conférence.

Conclusions

Il est évidemment difficile de tirer des conclusions d'une Conférence ayant réuni autant de monde pendant plus de trois semaines. On peut cependant affirmer que du bon travail a été accompli cette année à Genève, dans un climat favorable, exempt de grandes déclarations à caractère strictement politique. Certes les risques de politisation de l'OIT ne sont pas tous définitivement écartés. Ils ne le seront d'ailleurs jamais, tant il est vrai que la ligne de partage entre les affaires politiques et les questions sociales est de plus en plus difficile à définir. Cependant, un ou deux votes, après celui intervenu en 1978 contre une résolution à tendance nettement politique, ont montré que le temps des «majorités automatiques» pour appuyer les thèses de certains pays était révolu. Cette évolution est heureuse et devrait permettre à l'Organisation de remplir toujours mieux sa mission qui est, répétons-le, d'améliorer les conditions de vie des travailleurs du monde entier. Aucune autre institution ne peut se substituer à l'OIT pour remplir cette tâche, car elle est la seule où toutes les parties intéressées sont présentes, à l'échelle de la planète.

Le changement de climat auquel nous avons assisté cette année devrait d'ailleurs engager les Etats-Unis d'examiner sérieusement la question de leur retour au bercail, afin que l'universalité de l'OIT ne présente plus de lacune. A cet égard, il faut également souhaiter que la Chine, de son côté, occupera, à l'avenir, les chaises restées vides ces dernières années, et fournira en même temps ses contributions financières. Puisque nous parlons d'universalité, ajoutons que deux nouveaux pays ont fait leur entrée cette année: les Comores et le Cap-Vert.

Enfin, mentionnons la composition de la délégation des travailleurs suisses à cette conférence 1979: Jean Clivaz, délégué, André Ghelfi, suppléant du délégué, Peter Küng, Karl Rebsamen, Alfred Bösiger, Michel Pillonel, Jacques Torrent, conseillers techniques. La délégation gouvernementale était conduite par M. Jean-Pierre Bonny, directeur de l'OFIAMT, et celle des employeurs par M. Roger Décosterd, directeur du personnel de Nestlé.