

## Co64 - Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 64)

[**Abrogated** Convention - By decision of the International Labour Conference at its 107th Session (2018)]

[Hide text](#)

Display in: [English](#) - [Spanish](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [russe](#)

**Aller à l'article :** [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#)

### Préambule

La Confédération 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 8 juin 1939, en sa vingt-cinquième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réglementation des contrats de travail des travailleurs indigènes, question qui constitue le deuxième point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent trente-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939:

### Article 1

Aux fins de la présente convention :

- (a) le terme **travailleur** désigne un travailleur indigène, c'est-à-dire un travailleur appartenant ou assimilé à la population indigène d'un territoire dépendant d'un Membre de l'Organisation, ou appartenant ou assimilé à la population indigène non indépendante du territoire métropolitain d'un Membre de l'Organisation;
- (b) le terme **employeur** s'applique, en l'absence d'indication contraire, à toute autorité publique, tout individu, toute société ou association, soit indigène, soit non indigène;
- (c) le terme **dispositions légales** désigne la loi et la réglementation en vigueur dans le territoire intéressé;
- (d) le terme **contrat**, lorsqu'il apparaît dans un des articles qui suivent l'article 3, désigne, en l'absence

d'indication contraire, un contrat qui doit être obligatoirement passé par écrit aux termes de cet article 3.

### ***Article 2***

1. La présente convention s'applique à tout contrat de travail aux termes duquel un travailleur s'engage comme travailleur manuel au service d'un employeur contre une rémunération en espèces ou sous une autre forme quelconque.
2. L'autorité compétente peut exclure de l'application de la présente convention tout contrat aux termes duquel un travailleur s'engage au service d'un employeur indigène qui n'occupe pas plus d'un nombre limité de travailleurs ou qui ne répond pas à un autre critère, nombre ou critère fixé par les dispositions légales.
3. La présente convention ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage passés conformément aux clauses particulières sur l'apprentissage contenues dans les dispositions légales.
4. L'autorité compétente peut, s'il est nécessaire, exclure de l'application de la présente convention tout contrat de travail aux termes duquel l'unique ou principale rémunération accordée au travailleur est le droit d'occuper ou d'utiliser un terrain appartenant à son employeur.

### ***Article 3***

1. Tout contrat auquel s'applique la présente convention doit être passé par écrit:
  - (a) soit lorsqu'il est passé pour une durée égale ou supérieure à six mois ou à tel nombre de journées de travail équivalant à six mois;
  - (b) soit lorsqu'il stipule des conditions de travail qui diffèrent nettement de celles en usage dans la région de l'emploi pour un travail analogue.
2. La manière dont le travailleur doit indiquer son assentiment au contrat doit être déterminée par les dispositions légales.
3. Si un contrat qui devrait être, aux termes du paragraphe premier du présent article, obligatoirement passé par écrit ne l'a pas été, il n'aura force obligatoire que pour la période maximum admise pour les contrats non écrits; mais chacune des parties aura le droit de faire rédiger ce contrat par écrit à tout moment avant l'expiration de la période pour laquelle il avait été conclu.
4. Si l'omission de la forme écrite est due à la volonté ou à la négligence de l'employeur, le travailleur aura le droit de s'adresser à l'autorité compétente pour obtenir l'annulation du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

### ***Article 4***

1. En l'absence de disposition formelle du contrat, celui-ci ne doit pas être présumé comme liant la famille du travailleur ou les personnes à sa charge.
2. L'employeur doit être responsable de l'exécution de tout contrat passé par toute personne agissant en son nom.

### ***Article 5***

1. Tout contrat doit porter mention de tous les points qui, conjointement avec les dispositions légales, sont nécessaires pour fixer les droits et obligations des parties.
2. Les points à mentionner dans le contrat doivent comprendre, dans tous les cas, les suivants :
  - (a) nom de l'employeur ou du groupe d'employeurs et, si possible, nom de l'entreprise et du lieu de l'emploi;
  - (b) nom du travailleur, lieu d'engagement et, si possible, lieu d'origine du travailleur et tous autres détails

indispensables pour l'identifier;

(c) nature du travail;

(d) durée de l'emploi et méthode de calcul de cette durée;

(e) taux du salaire et méthode de calcul de ce taux, mode et époques du paiement, éventuellement avances de salaires et mode de remboursement de ces avances;

(f) conditions du rapatriement;

(g) éventuellement, conditions spéciales du contrat.

### ***Article 6***

1. Tout contrat doit être présenté pour visa à un fonctionnaire public dûment accrédité à cet effet.

2. Avant de donner son visa à tout contrat, le fonctionnaire public doit:

(a) s'assurer que le travailleur a librement accepté ce contrat et que son consentement a été obtenu sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur;

(b) vérifier que:

(i) le contrat a été dressé dans les formes légales;

(ii) les termes du contrat sont conformes aux dispositions légales;

(iii) le travailleur a pris une pleine connaissance des termes du contrat avant signature ou apposition d'une marque d'approbation;

(iv) les dispositions légales concernant l'examen médical du travailleur ont été respectées;

(v) le travailleur se déclare libre de tout engagement antérieur.

3. Un contrat que le fonctionnaire public aura refusé de viser ne gardera pas plus longtemps sa validité.

4. Un contrat qui n'a pas été présenté au fonctionnaire public pour visa n'aura force obligatoire que pour la période maximum admise pour les contrats non écrits; mais chacune des parties aura le droit de le faire présenter pour visa à tout moment avant l'expiration de la période pour laquelle il avait été conclu.

5. Si l'omission du visa est due à la volonté ou à la négligence de l'employeur, le travailleur aura le droit de s'adresser à l'autorité compétente pour obtenir l'annulation du contrat et pourra, s'il y a lieu, réclamer des dommages-intérêts.

6. Tout contrat doit être enregistré par l'autorité compétente ou bien une copie de ce contrat doit être déposée entre les mains de ladite autorité.

7. L'autorité compétente doit, par la remise au travailleur d'une copie du contrat ou d'un livret de travail, ou de toute pièce ou objet équivalent, ou par tout autre moyen qu'elle jugera approprié, prendre les dispositions qui pourraient être nécessaires pour mettre le travailleur en mesure:

(a) de prouver l'existence et les termes du contrat;

(b) de vérifier à tout moment les termes du contrat.

### ***Article 7***

1. Tout travailleur qui passe un contrat doit subir un examen médical.

2. En règle générale, l'examen médical et l'établissement du certificat médical doivent avoir lieu avant que le contrat ait

été visé.

3. Dans les cas où l'examen médical du travailleur n'a pu être effectué avant que le contrat soit visé, ce fait doit être noté sur le contrat par le fonctionnaire public chargé de donner le visa et l'examen médical doit avoir lieu à la première occasion.

4. L'autorité compétente peut exempter de l'obligation de l'examen médical les travailleurs qui s'engagent par contrat:

(a) pour être employés dans des entreprises agricoles n'occupant pas plus d'un nombre limité de travailleurs, fixé par les dispositions légales;

(b) pour être employés dans le voisinage de leurs foyers:

(i) à des travaux agricoles;

(ii) à des travaux non agricoles, lorsque l'autorité compétente s'est assurée que ces derniers ne présentent pas un caractère dangereux et ne sont pas de nature à nuire à la santé des travailleurs.

### ***Article 8***

1. Une personne non adulte qui n'est pas présumée avoir atteint un âge minimum à fixer par les dispositions légales ne peut valablement s'engager par contrat.

2. Une personne non adulte, qui serait présumée avoir atteint cet âge minimum mais rester au-dessous d'une limite d'âge plus élevée à fixer par les dispositions légales, ne peut valablement s'engager par contrat à moins que le travail dont il s'agit ne se classe parmi les occupations autorisées par l'autorité compétente comme ne pouvant porter atteinte au développement physique ou moral des non-adultes.

### ***Article 9***

La durée maximum de service qui peut être stipulée dans un contrat, ainsi que le congé à accorder éventuellement pendant la période de service prévue par le contrat, doivent être fixés par les dispositions légales.

### ***Article 10***

1. Le transfert de tout contrat d'un employeur à un autre doit être subordonné au consentement du travailleur et à l'inscription de ce transfert sur le contrat par un fonctionnaire public dûment accrédité à cet effet.

2. Avant d'inscrire le transfert sur le contrat, le fonctionnaire public devra:

(a) s'assurer que ledit travailleur a librement accepté ce transfert et que son consentement a été donné sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur;

(b) dans les cas déterminés par les dispositions légales, vérifier que les stipulations de l'article 6, paragraphe 2 b), de la présente convention ont été remplies.

### ***Article 11***

1. Tout contrat doit prendre fin:

(a) à l'expiration du terme pour lequel il a été conclu;

(b) à la mort du travailleur, si elle survient avant l'expiration de ce terme.

2. La fin du contrat résultant du décès du travailleur ne doit entraîner aucun préjudice aux droits légaux de ses héritiers ou des personnes à sa charge.

### ***Article 12***

1. Si l'employeur est dans l'impossibilité d'exécuter le contrat ou si le travailleur est dans l'impossibilité de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident, le contrat peut être résilié dans les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comporter des stipulations garantissant, dans ce cas, au travailleur le droit à tout salaire déjà acquis, à tout pécule, à toute réparation éventuelle des maladies ou accidents, de même que son droit au rapatriement.

2. Tout contrat peut être résilié par accord entre les parties, dans les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comprendre des stipulations:

(a) garantissant le travailleur contre la perte de son droit au rapatriement, à moins que l'accord résiliant le contrat ne stipule autrement;

(b) chargeant l'autorité compétente de s'assurer:

(i) que le travailleur a librement accepté l'accord et que son consentement a été donné sans contrainte ni pression abusive, ni par fraude ou erreur;

(ii) que les parties ont liquidé tous leurs engagements pécuniaires respectifs.

3. Tout contrat peut être résilié sur la requête de l'une des parties, dans les cas et les conditions à fixer par les dispositions légales, lesquelles doivent comprendre des stipulations déterminant:

(a) la durée du préavis qui doit être éventuellement donné par la partie qui désire mettre fin au contrat;

(b) un règlement équitable des questions pécuniaires et autres soulevées par la résiliation, y compris la question du rapatriement.

4. Les mauvais traitements infligés au travailleur par l'employeur doivent constituer un des cas de résiliation prévus au paragraphe précédent.

5. Les dispositions légales peuvent fixer d'autres cas donnant lieu à la résiliation du contrat et peuvent prévoir les cas dans lesquels cette résiliation, intervenue conformément au présent article, doit être subordonnée à l'approbation de l'autorité compétente.

### ***Article 13***

1. Tout travailleur ayant passé un contrat et ayant été amené jusqu'au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute personne agissant au nom de l'employeur doit avoir le droit de se faire rapatrier aux frais de l'employeur jusqu'à son lieu d'origine ou son lieu d'engagement, suivant que le premier ou le second est le plus rapproché du lieu de l'emploi, dans les cas suivants:

(a) à l'expiration de la période de service stipulée au contrat;

(b) si le contrat est résilié en raison de l'impossibilité de l'employeur de l'exécuter;

(c) si le contrat est résilié en raison de l'impossibilité du travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident;

(d) si le contrat est résilié par accord des parties, à moins que cet accord ne stipule autrement;

(e) si le contrat est résilié sur la requête d'une partie, sauf décision contraire à l'autorité compétente.

2. Dans les cas où la famille du travailleur a été amenée jusqu'au lieu de l'emploi par l'employeur ou par toute personne agissant au nom de l'employeur, cette famille doit être rapatriée aux frais de l'employeur dans tous les cas où le travailleur lui-même est rapatrié ainsi que dans le cas de mort du travailleur.

3. Les frais de rapatriement doivent comprendre:

(a) les frais de voyage et d'entretien pendant le voyage;

(b) les frais d'entretien pendant la période qui s'écoulera éventuellement entre la date d'expiration du contrat et le jour du rapatriement.

4. L'employeur ne doit pas être tenu d'assurer les frais d'entretien d'un travailleur au cours de la période durant laquelle le rapatriement de ce dernier a pu être différé:

(a) soit par la volonté du travailleur lui-même;

(b) soit pour des raisons de force majeure, à moins que, pendant cette même période, l'employeur n'ait eu la possibilité d'utiliser les services du travailleur au taux de salaire prévu par le contrat expiré.

5. Si l'employeur ne remplit pas ses obligations concernant le rapatriement, lesdites obligations doivent être remplies par l'autorité compétente.

#### ***Article 14***

L'autorité compétente peut exempter l'employeur de l'obligation d'assumer les frais de rapatriement dans les cas suivants:

(a) lorsque l'autorité compétente s'est assurée:

(i) que le travailleur, par une déclaration écrite ou autrement, a signifié qu'il ne désire pas utiliser son droit au rapatriement;

(ii) que le travailleur a été établi à demeure sur le lieu du travail ou auprès de ce lieu, à sa demande ou avec son agrément;

(b) lorsque l'autorité compétente s'est assurée que le travailleur, de son plein gré, n'a pas utilisé son droit au rapatriement avant l'expiration de tel délai qui pourra être fixé à partir de l'échéance ou de la résiliation du contrat;

(c) lorsque le contrat a été résilié par l'autorité compétente à la suite d'une faute du travailleur;

(d) lorsque le contrat a été résilié pour une autre raison que l'impossibilité du travailleur de l'exécuter pour cause de maladie ou d'accident, et que l'autorité compétente s'est assurée:

(i) qu'en fixant les taux de salaire, il a été tenu suffisamment compte du fait que le travailleur doit payer lui-même les frais de son rapatriement;

(ii) que tous arrangements appropriés ont été pris, par l'institution d'un pécule ou par tout autre système, pour permettre au travailleur d'avoir les fonds nécessaires au paiement des frais de rapatriement.

#### ***Article 15***

1. L'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs à rapatrier.

2. L'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

(a) les véhicules ou bateaux utilisés pour le transport des travailleurs soient convenablement adaptés à cet office, qu'ils offrent de bonnes conditions d'hygiène et une capacité de transport suffisante;

(b) des installations appropriées aient été prévues lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route;

(c) la durée des étapes quotidiennes, lorsque les travailleurs doivent parcourir de longues distances à pied, reste compatible avec le maintien de leur santé et de leurs forces;

(d) toutes les dispositions nécessaires aient été prises, lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisants.

3. Lorsque les travailleurs voyagent en groupe et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

### ***Article 16***

1. La durée maximum de service qui peut être assignée à tout contrat de rengagement passé à l'expiration d'un autre contrat doit être fixée par les dispositions légales; toutefois, en règle générale, cette durée maximum doit être plus courte que celle qui aura été fixée conformément aux dispositions de l'article 9 de la présente convention.
2. Lorsque la période de service stipulée dans tout contrat de rengagement, ajoutée à la période de service déjà accomplie en vertu du contrat expiré, entraîne une séparation du travailleur d'avec sa famille pour une durée supérieure à dix-huit mois, ce travailleur ne doit commencer la période de service stipulée dans le contrat de rengagement que lorsqu'il a eu l'occasion de retourner dans son foyer aux frais de l'employeur; toutefois, l'autorité compétente peut autoriser une dérogation à la présente stipulation lorsque cette stipulation semble irréalisable ou indésirable.
3. Sous réserve des dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, toutes les dispositions des articles précédents doivent s'appliquer aux contrats de rengagement; toutefois, l'autorité compétente peut, si elle le juge utile, exempter ces contrats de l'application des dispositions de l'article 6, paragraphes 1 à 5, et de l'article 7.

### ***Article 17***

1. L'autorité compétente doit, lorsqu'il est nécessaire, faire imprimer des résumés des dispositions légales concernant les contrats, dans la langue ou les langues officielles du territoire intéressé, ainsi que dans une langue connue des travailleurs, et elle doit faire mettre ces résumés à la disposition des employeurs et des travailleurs intéressés.
2. Lorsqu'il est nécessaire, l'employeur doit être tenu d'afficher, en des endroits bien en vue, de tels résumés dans une langue connue des travailleurs.

### ***Article 18***

Les dispositions légales doivent comprendre des clauses appropriées pour la protection du travailleur dans le cas où le contrat, passé dans un territoire, comporte l'emploi du travailleur dans un territoire soumis à une administration différente.

### ***Article 19***

1. Lorsqu'un contrat passé dans un territoire (qui sera appelé territoire d'origine dans la suite du texte) comporte l'emploi du travailleur dans un territoire soumis à une administration différente (qui sera appelé territoire de l'emploi dans la suite du texte), les dispositions de la présente convention doivent s'appliquer de la manière suivante:
  - (a) le visa du contrat, tel que l'impose l'article 6, doit être donné par un fonctionnaire public du territoire d'origine avant que le travailleur ne quitte ce territoire;
  - (b) les mesures imposées par le paragraphe 7 de l'article 6 doivent être prises par l'autorité compétente du territoire d'origine;
  - (c) l'examen médical imposé par l'article 7 doit intervenir au plus tard au lieu de départ du travailleur du territoire d'origine;
  - (d) toute personne non adulte qui n'est pas présumée avoir atteint l'âge minimum le plus élevé fixé par les dispositions légales soit du territoire d'origine, soit du territoire de l'emploi, ne peut valablement s'engager par contrat;
  - (e) l'inscription du transfert sur le contrat par un fonctionnaire public, telle que l'impose l'article 10, doit être

effectuée par un fonctionnaire du territoire où le travailleur consent au transfert;

(f) la durée de service stipulée dans le contrat ne doit dépasser ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire d'origine, ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire de l'emploi;

(g) les conditions auxquelles la résiliation du contrat est subordonnée doivent être fixées par les dispositions légales du territoire de l'emploi;

(h) si l'employeur ne remplit pas ses obligations en ce qui concerne le rapatriement, lesdites obligations doivent être remplies par l'autorité compétente du territoire de l'emploi;

(i) l'autorité compétente qui pourra dispenser l'employeur de l'obligation d'assumer les frais de rapatriement doit être l'autorité compétente du territoire de l'emploi;

(j) les autorités compétentes du territoire d'origine et du territoire de de l'emploi doivent assurer en commun l'application du paragraphe 2 de l'article 15;

(k) la durée de service stipulée dans tout contrat de rengagement ne doit dépasser ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire d'origine, ni la durée maximum fixée par les dispositions légales du territoire de l'emploi.

2. Lorsque la convention ne sera pas en vigueur à la fois dans le territoire d'origine et dans le territoire de l'emploi, les règles établies au précédent paragraphe devront être appliquées sous réserve des dispositions suivantes:

(a) lorsque la convention ne sera pas en vigueur dans le territoire de l'emploi, le fonctionnaire public du territoire d'origine ne devra pas viser le contrat s'il ne s'est pas assuré que le travailleur jouira dans le territoire de l'emploi, soit en vertu des dispositions légales de ce territoire, soit en vertu des termes du contrat, des droits et de la protection prévus par les dispositions des articles 10 à 16 de la convention.

(b) lorsque la convention ne sera pas en vigueur dans les territoires d'origine, les points qui, d'après les stipulations des alinéas a), b) et c) du paragraphe 1 du présent article, devraient être réglés par l'autorité compétente du territoire d'origine, seront réglés par l'autorité compétente du territoire de l'emploi, à moins que cette dernière autorité ne se soit assurée qu'en fait ils ont été déjà réglés en conformité des stipulations de la convention par l'autorité compétente du territoire d'origine.

3. Les autorités compétentes du territoire d'origine et du territoire de l'emploi doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, se mettre d'accord pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention; elles peuvent, dans tout accord de ce genre, déroger aux dispositions du paragraphe 1 du présent article à l'égard des contrats passés dans un territoire ayant accepté ledit accord et comportant l'emploi du travailleur dans un autre territoire ayant également accepté cet accord.

### ***Article 20***

1. La présente convention n'est pas applicable aux contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la convention dans le territoire où se pose la question de son applicabilité.

2. La dénonciation de la présente convention n'affectera pas les droits ou obligations découlant des contrats passés avant la dénonciation ait pris effet.

### ***Article 21***

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

## ***Article 22***

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître:

- (a) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer sans modification les dispositions de la convention;
- (b) les territoires dans lesquels il s'engage à appliquer les dispositions de la convention avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

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

3. Tout membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.

## ***Article 23***

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 des 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 24***

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 25***

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 ainsi que l'enregistrement des déclarations faites conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente convention.

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

## ***Article 26***

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 27***

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 24 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 28***

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

### **Voir les documents correspondants**

#### ***Constitution***

▶ [Constitution Article 35](#)