



## C050 - Recruiting of Indigenous Workers Convention, 1936 (No. 50)

[**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](#) [29](#) [30](#) [31](#) [32](#)

### Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1936 en sa vingtième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la réglementation de certains systèmes particuliers de recrutement des travailleurs, question qui constitue le premier point à l'ordre du jour de la session,

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

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent trente-six, la convention ci-après qui sera dénommée Convention sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936:

### Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à réglementer, conformément aux dispositions ci-après, le recrutement des travailleurs indigènes dans chacun de ses territoires où un tel recrutement existe ou pourrait ultérieurement exister.

### Article 2

Aux fins de la présente convention:

- (a) le terme **recrutement** comprend toutes opérations entreprises dans le but de s'assurer ou de procurer à autrui la main-d'oeuvre de personnes n'offrant pas spontanément leurs services soit au lieu de travail, soit dans un bureau public d'émigration ou de placement, soit dans un bureau dirigé par une organisation patronale et soumis au

contrôle de l'autorité compétente;

(b) le terme **travailleurs indigènes** comprend les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène des territoires dépendant des Membres de l'Organisation, ainsi que les travailleurs appartenant, ou assimilés, à la population indigène non indépendante des territoires métropolitains des Membres de l'Organisation.

### **Article 3**

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique désirable, l'autorité compétente peut exempter de l'application de la présente convention les catégories suivantes d'opérations de recrutement, à moins qu'elles ne soient entreprises par des personnes ou des sociétés faisant acte de recrutement professionnel:

(a) opérations entreprises par ou au nom d'employeurs qui n'emploient pas un nombre de travailleurs supérieur à tel chiffre à fixer limitativement;

(b) opérations entreprises dans un rayon déterminé, à fixer, du lieu où le travail doit être exécuté;

(c) opérations entreprises en vue de l'engagement de travailleurs affectés à un service personnel ou domestique et de travailleurs non manuels.

### **Article 4**

Avant d'approuver, pour une région, tout plan de développement économique de nature à entraîner des recrutements de main-d'oeuvre, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures qui pourraient être réalisables et nécessaires:

(a) pour éviter de risquer qu'une contrainte soit exercée sur les collectivités intéressées, par les employeurs ou en leur nom, afin d'obtenir la main-d'oeuvre nécessaire;

(b) pour assurer, dans toute la mesure possible, que l'organisation politique et sociale desdites collectivités, ainsi que leurs facultés d'adaptation, aux conditions économiques nouvelles, ne seront pas compromises par ces appels à la main-d'oeuvre;

(c) pour parer à toutes autres conséquences fâcheuses que ce développement économique pourrait entraîner à l'égard des collectivités intéressées.

### **Article 5**

1. Avant de donner son autorisation à un recrutement de main-d'oeuvre dans une région, l'autorité compétente doit prendre en considération les répercussions possibles du départ des adultes du sexe masculin sur la vie sociale de la collectivité intéressée, en tenant compte notamment des points suivants:

(a) densité de la population, sa tendance à l'accroissement ou à la diminution, et effet probable de l'éloignement des adultes du sexe masculin sur le taux de la natalité;

(b) effets possibles de cet éloignement sur les conditions sanitaires, de bien-être et de développement de la collectivité intéressée, particulièrement en ce qui concerne ses moyens de subsistance;

(c) dangers provenant de cet éloignement en ce qui concerne les conditions familiales et morales;

(d) effets possibles de cet éloignement sur l'organisation sociale de la collectivité intéressée.

2. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit, pour protéger les collectivités intéressées contre toutes répercussions fâcheuses du départ des adultes du sexe masculin, fixer le nombre maximum des adultes du sexe masculin qui peuvent être recrutés dans une unité sociale donnée, de manière que le nombre des adultes du sexe masculin laissés dans cette unité ne tombe pas au-dessous d'un pourcentage déterminé de la proportion normale des adultes du sexe masculin par rapport aux femmes et aux enfants.

## ***Article 6***

Les non-adultes ne doivent pas être recrutés. Toutefois, l'autorité compétente peut autoriser le recrutement de non-adultes, avec le consentement de leurs parents, à partir d'un âge déterminé, pour effectuer des travaux légers, à condition de prescrire les garanties à prendre pour leur bien-être.

## ***Article 7***

1. Le recrutement d'un chef de famille ne doit pas être considéré comme impliquant le recrutement d'un membre quelconque de sa famille.
2. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et désirable, l'autorité compétente doit encourager les travailleurs recrutés à se faire accompagner par leur famille, plus particulièrement lorsque ces travailleurs sont recrutés en vue d'un travail agricole ou analogue à exécuter à une grande distance de leur foyer et pour les périodes dépassant une durée déterminée.
3. Sauf à la demande expresse des intéressés, les travailleurs recrutés ne doivent pas être séparés de leurs femmes et de leurs enfants mineurs autorisés à les accompagner au lieu de travail et à y demeurer avec eux.
4. A défaut de stipulation contraire avant le départ du travailleur du lieu de recrutement, l'autorisation d'accompagner le travailleur doit être considérée comme une autorisation de demeurer auprès de lui pour toute la durée de son emploi.

## ***Article 8***

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique réalisable et désirable, l'autorité compétente peut subordonner le recrutement à la condition que les travailleurs recrutés soient groupés sur le lieu du travail d'après leurs affinités ethniques.

## ***Article 9***

Les fonctionnaires publics ne doivent pas recruter, soit directement, soit indirectement, pour les entreprises privées, sauf dans le cas où les travailleurs recrutés doivent être employés à des travaux d'utilité publique dont l'exécution est confiée à des entreprises privées pour le compte d'une autorité publique.

## ***Article 10***

Les chefs et autres autorités indigènes ne doivent pas:

- (a) faire acte d'agents de recrutement;
- (b) exercer une pression sur les recrues éventuelles;
- (c) recevoir d'une source quelconque une rémunération spéciale, ou tout autre avantage spécial, pour avoir contribué au recrutement.

## ***Article 11***

Aucune personne ou société ne doit faire acte de recrutement professionnel, à moins que ladite personne ou société n'ait été munie d'une licence par l'autorité compétente et ne recrute des travailleurs soit pour une administration publique, soit pour un ou plusieurs employeurs ou organisations d'employeurs déterminés.

## ***Article 12***

Les employeurs, agents des employeurs, organisations d'employeurs, organisations subventionnées par les employeurs, agents des organisations d'employeurs et des organisations subventionnées par les employeurs, ne peuvent faire acte de recrutement que s'ils ont été munis d'une licence par l'autorité compétente.

## ***Article 13***

1. Avant de délivrer une licence de recrutement, l'autorité compétente doit:
  - (a) s'assurer que le requérant, s'il s'agit d'un particulier, possède les aptitudes nécessaires et offre des garanties suffisantes;
  - (b) obliger le requérant, à moins qu'il ne s'agisse d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation subventionnée par les employeurs, à fournir une garantie financière ou autre pour la bonne exécution de ses obligations en tant que titulaire de la licence;
  - (c) obliger le requérant, s'il s'agit d'un employeur, à fournir une garantie financière ou autre pour le paiement des salaires dus;
  - (d) s'assurer que toutes dispositions nécessaires ont été prises pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs à recruter.
2. Les titulaires de licence doivent tenir, selon le mode approuvé par l'autorité compétente, un registre permettant de vérifier la régularité de toute opération de recrutement et d'identifier chaque travailleur recruté.
3. Tout titulaire de licence, qui est l'agent d'un autre titulaire, doit, autant que possible, recevoir un salaire fixe; mais, s'il reçoit une rémunération proportionnelle au nombre de travailleurs recrutés, cette rémunération ne doit pas dépasser un maximum à fixer par l'autorité compétente.
4. La validité des licences doit être limitée à une période déterminée à fixer par l'autorité compétente et qui ne doit pas dépasser une année.
5. Le renouvellement des licences doit être subordonné à la manière dont les titulaires ont respecté les conditions fixées pour la délivrance desdites licences.
6. L'autorité compétente doit avoir le droit:
  - (a) de retirer une licence si le titulaire s'est rendu coupable d'une infraction ou faute de nature à le disqualifier en matière de recrutement;
  - (b) de suspendre une licence en attendant le résultat de toute enquête ouverte sur les actes du titulaire de ladite licence.

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

1. Aucune personne ne doit aider, à titre subalterne, le titulaire d'une licence dans les opérations mêmes du recrutement, si cette personne n'a pas été agréée par un fonctionnaire public et munie d'un permis par le titulaire de la licence.
2. Tout titulaire de licence sera responsable de la correction de la conduite de ces auxiliaires.

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

1. Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle politique nécessaire ou désirable, l'autorité compétente peut exempter de l'obligation de la licence les travailleurs recruteurs:
  - (a) qui sont employés comme travailleurs par l'entreprise pour laquelle ils recrutent d'autres travailleurs;
  - (b) qui sont expressément chargés par l'employeur, aux termes d'un document écrit, de recruter d'autres travailleurs;
  - (c) qui ne reçoivent pas une rémunération ou un autre avantage du fait du recrutement.
2. Les travailleurs recruteurs ne doivent pas faire d'avances sur salaire aux recrues.

3. Les travailleurs recruteurs ne doivent pouvoir recruter que dans une région à déterminer par l'autorité compétente.

4. Les opérations des travailleurs recruteurs doivent être contrôlées de la manière prévue par l'autorité compétente.

### **Article 16**

1. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à un fonctionnaire public qui s'assurera que les prescriptions de la législation en matière de recrutement ont été observées et, en particulier, que les travailleurs n'ont pas été soumis à une pression illicite, ni recrutés par fraude ou erreur.

2. Les travailleurs recrutés doivent être présentés à ce fonctionnaire aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient ou, lorsqu'il s'agit de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

### **Article 17**

Lorsque les circonstances rendent l'adoption d'une telle mesure réalisable et nécessaire, l'autorité compétente doit imposer la délivrance, à tout travailleur recruté dont l'engagement ne se fait pas sur le lieu même du recrutement ou auprès de ce lieu, d'un document écrit tel que certificat d'embauchage, livret de travail ou contrat provisoire, contenant telles mentions que l'autorité compétente pourra prescrire, par exemple, les indications d'identité du travailleur, les conditions de l'emploi envisagé et toutes avances sur salaire consenties au travailleur.

### **Article 18**

1. Tout travailleur recruté doit être soumis à un examen médical.

2. Lorsque le travailleur a été recruté pour être employé dans un lieu éloigné de l'endroit du recrutement ou a été recruté dans un territoire soumis à une administration différente, l'examen médical doit être passé aussi près du lieu de recrutement qu'il est possible et expédient et, dans le cas de travailleurs recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, au plus tard au lieu du départ du territoire de recrutement.

3. L'autorité compétente peut donner au fonctionnaire public auquel les travailleurs recrutés doivent être présentés conformément à l'article 16 le droit d'autoriser le départ de ces travailleurs avant tout examen médical à condition qu'il se soit assuré:

(a) qu'il était et demeure impossible de soumettre ces travailleurs à un examen médical auprès du lieu du recrutement ou au lieu du départ;

(b) que chaque travailleur est physiquement apte à voyager et à remplir son emploi futur;

(c) que chaque travailleur passera un examen médical à son arrivée sur le lieu du travail ou dans un délai aussi court que possible après son arrivée.

4. L'autorité compétente peut, notamment lorsque le voyage des travailleurs recrutés est d'une telle durée ou se fait dans de telles conditions que leur santé puisse en être affectée, prescrire que les travailleurs recrutés soient soumis à un examen médical avant leur départ et à un second examen après leur arrivée sur le lieu de l'emploi.

5. L'autorité compétente doit s'assurer que toutes mesures nécessaires ont été prises en vue de l'acclimatement et de l'adaptation des travailleurs recrutés et en vue de leur faire subir les diverses vaccinations préventives.

### **Article 19**

1. Le recruteur ou l'employeur doit, chaque fois qu'il est possible, faire transporter les travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail.

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) lorsque les travailleurs doivent passer la nuit en cours de route, des installations appropriées aient été prévues;
- (c) lorsqu'il s'agit de longs trajets à parcourir, toutes les dispositions nécessaires aient été prises pour assurer aux travailleurs des soins médicaux et un bien-être suffisant.

3. Lorsque les travailleurs recrutés doivent parcourir de longues distances à pied pour se rendre au lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre toutes mesures nécessaires afin que:

- (a) la durée des étapes quotidiennes reste compatible avec le maintien de la santé et des forces des travailleurs;
- (b) lorsque l'amplitude du déplacement de main-d'oeuvre impose de telles mesures, des camps de repos ou gîtes d'étape aient été établis à des endroits convenables le long des routes principales, qu'ils soient tenus dans un état de propreté suffisante et qu'ils permettent de donner les soins médicaux indispensables.

4. Lorsque les travailleurs recrutés voyagent en groupe pour se rendre au lieu de travail et qu'ils ont de longs trajets à parcourir, ils doivent être accompagnés par un convoyeur responsable.

### ***Article 20***

1. Les frais de voyage des travailleurs recrutés jusqu'au lieu du travail, ainsi que tous les frais entraînés par leur protection pendant le voyage doivent incomber au recruteur ou à l'employeur.

2. Le recruteur ou l'employeur doit fournir aux travailleurs recrutés tout ce qui peut être nécessaire à leur entretien pendant le voyage jusqu'au lieu de travail, et notamment, suivant les conditions locales, des vivres suffisants et appropriés, de l'eau potable, des ustensiles de cuisine et du combustible, des vêtements et des couvertures.

3. Cet article s'applique aux travailleurs recrutés par des travailleurs recruteurs dans la mesure où son application est considérée comme possible par l'autorité compétente.

### ***Article 21***

Tout travailleur recruté:

- (a) qui se trouve frappé d'incapacité, soit par accident, soit par maladie, au cours de son voyage jusqu'au lieu du travail,
- (b) qui est déclaré inapte au travail à la suite d'un examen médical,
- (c) qui ne se trouve pas engagé, postérieurement à son recrutement, pour une cause dont il n'est pas responsable,
- (d) dont l'autorité compétente constate qu'il a été recruté par fraude ou par erreur,

doit être rapatrié aux frais du recruteur ou de l'employeur.

### ***Article 22***

L'autorité compétente doit limiter la somme qui peut être payée aux travailleurs recrutés, à titre d'avances sur salaire, et régler les conditions dans lesquelles ces avances sont faites.

### ***Article 23***

Lorsque les familles des travailleurs recrutés ont été autorisées à accompagner ces derniers sur le lieu du travail, l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires pour sauvegarder leur santé et leur bien-être pendant leur

voyage. En particulier:

- (a) les articles 19 et 20 de la présente convention doivent s'appliquer à ces familles;
- (b) dans l'éventualité du rapatriement du travailleur en vertu de l'article 21, la famille de ce travailleur doit être également rapatriée;
- (c) dans l'éventualité du décès du travailleur au cours de son voyage jusqu'au lieu de travail, sa famille doit être rapatriée.

#### ***Article 24***

1. Avant d'autoriser le recrutement de travailleurs destinés à être employés dans un territoire soumis à une administration différente, l'autorité compétente du territoire du recrutement doit s'assurer que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour réaliser, conformément aux dispositions de la présente convention, la protection des travailleurs recrutés, dès le moment où ces travailleurs ne se trouvent plus sous la juridiction de cette autorité.
2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un territoire pour être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente, et que les autorités compétentes des deux territoires intéressés estiment que les circonstances et l'importance de ce recrutement rendent de telles mesures nécessaires, ces autorités doivent conclure des accords fixant dans quelle mesure ce recrutement pourra être autorisé et instituant entre elles une coopération pour assurer le contrôle de l'exécution des conditions du recrutement et de l'emploi.
3. Le recrutement des travailleurs dans un territoire en vue de leur emploi dans un autre territoire soumis à une administration différente ne doit pouvoir être effectué qu'en vertu d'une licence délivrée par l'autorité compétente du territoire de recrutement. Toutefois, ladite autorité peut admettre comme équivalent à une licence délivrée par elle une licence délivrée par l'autorité compétente du territoire de l'emploi.
4. Lorsque l'autorité compétente du territoire de recrutement estime que les circonstances et l'importance du recrutement, sur son territoire, de travailleurs destinés à être employés dans un autre territoire soumis à une administration différente rendent nécessaires de telles mesures, ladite autorité doit stipuler que ce recrutement ne peut être entrepris que par des organisations agréées par elle.

#### ***Article 25***

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution 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 pour lesquels il s'engage à appliquer sans modifications 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 sous-paragraphes a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés partie intégrant 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 sous-paragraphes b), c) ou d) du paragraphe premier du présent article.

### ***Article 26***

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

### ***Article 27***

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 28***

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

### ***Article 29***

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 30***

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 31***

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 29 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 32***

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

### **Voir les documents correspondants**

#### ***Constitution***

▶ [Constitution Article 35](#)