

## **PROPOSTA DE RESOLUÇÃO N.º 23/X**

A Organização Internacional do Trabalho e os seus membros reconheceram a importância que reveste para o conjunto dos trabalhadores um emprego produtivo e livremente escolhido, a importância do trabalho a tempo parcial para a economia, a necessidade de as políticas de emprego tomarem em consideração o papel desempenhado pelo trabalho a tempo parcial na criação de possibilidades suplementares de emprego e a necessidade de assegurar a protecção dos trabalhadores a tempo parcial nos domínios do acesso ao emprego, das condições de trabalho e da segurança social.

Assim:

Nos termos da alínea *d)* do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de Resolução:

Aprovar, para ratificação, a Convenção n.º 175 sobre o Trabalho a Tempo Parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adoptada em Genebra, em 24 de Junho de 1994, cujo texto, nas versões autenticadas em língua inglesa e francesa e respectiva tradução em língua portuguesa, se publica em anexo.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Julho de 2005

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares

**Convenção 175, sobre o trabalho a tempo parcial, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua octogésima primeira sessão, em Genebra, a 24 de Junho de 1994**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí reunida a 7 de Junho de 1994, na sua octogésima primeira sessão;

Notando a pertinência para os trabalhadores a tempo parcial das disposições da convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951, da convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958, e da convenção e da recomendação sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981;

Notando também a pertinência, para estes trabalhadores, da convenção sobre a promoção do emprego e a protecção contra o desemprego, 1988, e da recomendação sobre a política de emprego (disposições complementares), 1984;

Reconhecendo a importância que reveste para o conjunto dos trabalhadores um emprego produtivo e livremente escolhido, a importância do trabalho a tempo parcial para a economia, a necessidade de as políticas de emprego tomarem em consideração o papel desempenhado pelo trabalho a tempo parcial na criação de possibilidades suplementares de emprego e a necessidade de assegurar a protecção dos trabalhadores a tempo parcial nos domínios do acesso ao emprego, das condições de trabalho e da segurança social;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao trabalho a tempo parcial, questão que constitui o quarto ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional, adopta, neste dia vinte e quatro de Junho de mil novecentos e noventa e quatro, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre o trabalho a tempo parcial, 1994.

## **Artigo 1º**

Para os fins da presente convenção:

- a) a expressão "trabalhador a tempo parcial" designa um trabalhador assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo e que se encontram numa situação comparável;
- b) a duração normal do trabalho visada na alínea a) pode ser calculada numa base semanal, ou em média no decurso de um dado período de emprego;
- c) a expressão "trabalhador a tempo completo que se encontre numa situação comparável" refere-se a um trabalhador a tempo completo:
  - i. que tenha o mesmo tipo de relação de emprego;
  - ii. que efectue o mesmo tipo de trabalho, ou um tipo de trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou um tipo de profissão similar;
  - iii. e empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nessa empresa, no mesmo ramo de actividade do que o trabalhador a tempo parcial visado;
- d) os trabalhadores a tempo completo em desemprego parcial, isto é, afectados por uma redução colectiva e temporária da sua duração normal do trabalho por razões económicas, técnicas ou estruturais, não são considerados trabalhadores a tempo parcial.

## **Artigo 2º**

A presente convenção não afecta as disposições mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial por força de outras convenções internacionais do trabalho.

### **Artigo 3º**

1. A presente convenção aplica-se a todos os trabalhadores a tempo parcial, podendo no entanto qualquer Membro, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente do seu âmbito determinadas categorias de trabalhadores ou de estabelecimentos quando a sua aplicação aos mesmos suscitar problemas particulares de importância considerável.

2. Qualquer Membro que ratifique a presente convenção e que se prevaleça da possibilidade facultada no parágrafo anterior deve, nos seus relatórios sobre a aplicação da convenção apresentados ao abrigo do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar qualquer categoria particular de trabalhadores ou de estabelecimentos assim excluída e as razões pelas quais essa exclusão foi ou continua a ser considerada necessária.

### **Artigo 4º**

Devem tomar-se medidas a fim de que os trabalhadores a tempo parcial recebam a mesma protecção que a concedida aos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável no que respeita:

- a) ao direito de organização, ao direito de negociação colectiva e ao de agir na qualidade de representantes dos trabalhadores;
- b) à segurança e à saúde no trabalho;
- c) à discriminação no emprego e na profissão.

### **Artigo 5º**

Devem tomar-se medidas adequadas à legislação e à prática nacionais para que os trabalhadores a tempo parcial não recebam, apenas pelo facto de trabalharem a tempo parcial, um salário de base que, calculado proporcionalmente com base na hora, no rendimento ou à peça, seja inferior ao salário de base, calculado segundo o mesmo método,

dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável.

### **Artigo 6º**

Os regimes legais de segurança social que estejam ligados ao exercício de uma actividade profissional devem ser adaptados de modo que os trabalhadores a tempo parcial beneficiem de condições equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável; essas condições poderão ser determinadas proporcionalmente à duração do trabalho, às quotizações ou aos ganhos, ou por outros métodos conformes com a legislação e a prática nacionais.

### **Artigo 7º**

Devem tomar-se medidas a fim de que os trabalhadores a tempo parcial beneficiem de condições equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável, nos seguintes domínios:

- a) protecção da maternidade;
- b) cessação da relação de trabalho;
- c) férias anuais pagas e dias feriados pagos;
- d) licença por doença;

ficando entendido que as prestações pecuniárias poderão ser determinadas proporcionalmente à duração do trabalho ou aos ganhos.

### **Artigo 8º**

1. Os trabalhadores a tempo parcial cuja duração do trabalho ou os ganhos sejam inferiores a determinados limites poderão ser excluídos por um Membro:

- a) do âmbito de aplicação de qualquer dos regimes legais de segurança social visados no artigo 6º, salvo se se tratar das prestações de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
- b) do âmbito de aplicação de qualquer das medidas adoptadas nos domínios

visados no artigo 7º, com excepção das medidas de protecção da maternidade que não as previstas por regimes legais de segurança social.

2. Os limites mencionados no parágrafo 1 devem ser suficientemente baixos para não excluir uma percentagem indevidamente elevada de trabalhadores a tempo parcial.

3. Um Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no parágrafo 1 deve:

- a) rever periodicamente os limites em vigor;
- b) indicar claramente, nos seus relatórios sobre a aplicação da convenção apresentados ao abrigo do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os limites em vigor e as suas razões, e indicar se se prevê o alargamento progressivo da protecção aos trabalhadores excluídos.

4. As organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores devem ser consultadas sobre a fixação, o reexame e a revisão dos limites visados no presente artigo.

### **Artigo 9º**

1. Devem tomar-se medidas para facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial produtivo e livremente escolhido que responda às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores, desde que seja assegurada a protecção visada nos artigos 4º a 7º .

2. Essas medidas devem compreender:

- a) o reexame das disposições da legislação susceptíveis de impedir ou de desencorajar o recurso ao trabalho a tempo parcial ou a aceitação desse tipo de trabalho;
- b) a utilização dos serviços de emprego, quando existam, para identificar e dar a conhecer as possibilidades de trabalho a tempo parcial, no decurso das suas actividades de informação e colocação;

c) uma atenção especial, no âmbito das políticas de emprego, às necessidades e preferências de grupos específicos, como os desempregados, os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores idosos, os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores que estudem ou que se encontrem em formação.

3. Estas medidas podem compreender igualmente pesquisas e a difusão de informações sobre a medida em que o trabalho a tempo parcial responde aos objectivos económicos e sociais dos empregadores e dos trabalhadores.

#### **Artigo 10º**

Nos casos adequados, devem tomar-se medidas, de acordo com a legislação e a prática nacionais, a fim de que a passagem de um trabalho a tempo completo para um trabalho a tempo parcial, ou o inverso, seja voluntária.

#### **Artigo 11º**

As disposições da presente convenção devem ser postas em prática por via legislativa, salvo na medida em que sejam aplicadas por via de convenções colectivas ou por qualquer outro meio conforme com a prática nacional. As organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores devem ser consultadas antes da adopção dessa legislação.

#### **Artigo 12º**

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### **Artigo 13º**

1. A presente convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director Geral.

2. Entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois Membros terem sido registadas pelo Director Geral.

3. Esta convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

#### **Artigo 14º**

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção poderá denunciá-la decorrido um período de dez anos a contar da data da entrada em vigor inicial da convenção, por um acto comunicado ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia só entrará em vigor um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção e que, dentro do prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

#### **Artigo 15º**

1. O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.



### **Artigo 16º**

O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas, informações completas acerca de todas as ratificações e de todos os actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

### **Artigo 17º**

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará a oportunidade de inscrever na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

### **Artigo 18º**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:
  - a) a ratificação por um Membro da nova convenção que efectuar a revisão implicará de pleno direito, não obstante o artigo 14º, a denúncia imediata da presente convenção, sob reserva de que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor;
  - b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão, a presente convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.
  
2. A presente convenção permanecerá contudo em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e que não ratifiquem a convenção que efectuar a revisão.

## **Artigo 19º**

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

**Convention 175, concerning part-time work adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its eighty-first session, Geneva, 24 June 1994**

The General Conference of the International Labour Organization.

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 81st Session on 7 June 1994, and

Noting the relevance, for part-time workers, of the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, 1981, and

Noting the relevance for these workers of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984, and

Recognizing the importance of productive and freely chosen employment for all workers, the economic importance of part-time work, the need for employment policies to take into account the role of part-time work in facilitating additional employment opportunities, and the need to ensure protection for part-time workers in the areas of access to employment, working conditions and social security, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to part-time work, which is the fourth item on the agenda of the session and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-four the following Convention, which may be cited as the Part-Time Work Convention, 1994:

## **Article 1**

For the purposes of this Convention:

- a) the term "part-time worker" means an employed person whose normal hours of work are less than those of comparable full-time workers;
  
- b) the normal hours of work referred to in subparagraph (a) may be calculated weekly or on average over a given period of employment;
  
- c) the term "comparable full-time worker" refers to a full-time worker who:
  - i. has the same type of employment relationship;
  - ii. is engaged in the same or a similar type of work or occupation; and
  - iii. is employed in the same establishment or, when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity, as the part-time worker concerned;
  
- d) full-time workers affected by partial unemployment, that is by a collective and temporary reduction in their normal hours of work for economic, technical or structural reasons, are not considered to be part-time workers.

## **Article 2**

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to part-time workers under other international labour Conventions.

## **Article 3**

1. This Convention applies to all part-time workers, it being understood that a Member may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from its scope particular categories of

workers or of establishments when its application to them would raise particular problems of a substantial nature.

2. Each Member having ratified this Convention which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate any particular category of workers or of establishments thus excluded and the reasons why this exclusion was or is still judged necessary.

#### **Article 4**

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers in respect of:

- a) the right to organize, the right to bargain collectively and the right to act as workers representatives;
- b) occupational safety and health;
- c) discrimination in employment and occupation.

#### **Article 5**

Measures appropriate to national law and practice shall be taken to ensure that part-time workers do not, solely because they work part time, receive a basic wage which, calculated proportionately on an hourly, performance-related, or piece-rate basis, is lower than the basic wage of comparable full-time workers, calculated according to the same method.

#### **Article 6**

Statutory social security schemes which are based on occupational activity shall be adapted so that part-time workers enjoy conditions equivalent to those of comparable full-time workers; these conditions may be determined in proportion to hours of work, contributions or earnings, or through other methods consistent with national law and practice.

### **Article 7**

Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive conditions equivalent to those of comparable full-time workers in the fields of:

- a) maternity protection;
- b) termination of employment;
- c) paid annual leave and paid public holidays; and
- d) sick leave,

it being understood that pecuniary entitlements may be determined in proportion to hours of work or earnings.

### **Article 8**

1. Part-time workers whose hours of work or earnings are below specified thresholds may be excluded by a Member:

- a) from the scope of any of the statutory social security schemes referred to in Article 6, except in regard to employment injury benefits;
- b) from the scope of any of the measures taken in the fields covered by Article 7, except in regard to maternity protection measures other than those provided under statutory social security schemes.

2. The thresholds referred to in paragraph 1 shall be sufficiently low as not to exclude an unduly large percentage of part-time workers.

3. A Member which avails itself of the possibility provided for in paragraph 1 above shall:

- a) periodically review the thresholds in force;
- b) in its reports on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, indicate the thresholds in force, the reasons therefor and whether consideration is being given to the progressive extension of protection to the workers excluded.

4. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted on the establishment, review and revision of the thresholds referred to in this Article.

### **Article 9**

1. Measures shall be taken to facilitate access to productive and freely chosen part-time work which meets the needs of both employers and workers, provided that the protection referred to in Articles 4 to 7 is ensured.

2. These measures shall include:

- a) the review of laws and regulations that may prevent or discourage recourse to or acceptance of part-time work ;
- b) the use of employment services, where they exist, to identify and publicize possibilities for part-time work in their information and placement activities;
- c) special attention, in employment policies, to the needs and preferences of specific groups such as the unemployed, workers with family responsibilities, older workers, workers with disabilities and workers undergoing education or training.

3. These measures may also include research and dissemination of information on the degree to which part-time work responds to the economic and social aims of employers and workers.

### **Article 10**

Where appropriate, measures shall be taken to ensure that transfer from full-time to part-time work or vice versa is voluntary, in accordance with national law and practice.

### **Article 11**

The provisions of this Convention shall be implemented by laws or regulations, except in so far as effect is given to them by means of collective agreements or in any other manner consistent with national practice. The most representative organizations of employers and workers shall be consulted before any such laws or regulations are adopted.

### **Article 12**

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

### **Article 13**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

### **Article 14**

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



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

### **Article 15**

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

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

### **Article 16**

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

### **Article 17**

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this

Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

### **Article 18**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
  - a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
  - b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
  
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

### **Article 19**

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-first Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fourth day of June 1994.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-fifth day of June 1994.

The President of the Conference,

C. D. GRAYT

The Director General of the International Labour Office,

A. M. HANSENNE

**Convention 175, concernant le travail à temps partiel, adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, à sa quatre-vingt-unième session, Genève, 24 juin 1994**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session:

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur l'égalité de rémunération 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Notant aussi la pertinence pour ces travailleurs de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

## **Article 1**

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «travailleur à temps partiel» désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
- b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
- c) l'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps:
  - i. ayant le même type de relation d'emploi;
  - ii. effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
  - iii. et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;
- d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

## **Article 2**

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

### **Article 3**

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

### **Article 4**

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

- a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- b) la sécurité et la santé au travail;
- c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

### **Article 5**

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au

rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

### **Article 6**

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

### **Article 7**

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- a) la protection de la maternité;
- b) la cessation de la relation de travail;
- c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;
- d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

### **Article 8**

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre:

- a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;

- b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.
2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.
3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit:
- a) revoir périodiquement les seuils en vigueur:
  - b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.
4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

## **Article 9**

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.
2. Ces mesures doivent comporter:
- a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;



b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;

c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

#### **Article 10**

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

#### **Article 11**

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

#### **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.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-unième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 24 juin 1994.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1994:

Le Président de la Conférence,

C. D. GRAY

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

M. HANSENNE