

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 140

CONVENTION CONCERNING PAID EDUCATIONAL LEAVE,
ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS FIFTY-NINTH SESSION,
GENEVA, 24 JUNE 1974

CONVENTION 140

CONVENTION CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE A SA CINQUANTE-NEUVIÈME SESSION,
GENÈVE, 24 JUIN 1974

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

CONVENTION CONCERNING PAID EDUCATIONAL LEAVE.

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its Fifty-ninth Session on 5 June 1974, and

Noting that Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights affirms
that everyone has the right to education; and

Noting further the provisions contained in existing international labour Recom-
mendations on vocational training and the protection of workers' representa-
tives concerning the temporary release of workers, or the granting to them of
time off, for participation in education or training programmes, and

Considering that the need for continuing education and training related to scientific
and technological development and the changing pattern of economic and
social relations calls for adequate arrangements for leave for education and
training to meet new aspirations, needs and objectives of a social, economic,
technological and cultural character, and

Considering that paid educational leave should be regarded as one means of
meeting the real needs of individual workers in a modern society, and

Considering that paid educational leave should be conceived in terms of a policy
of continuing education and training to be implemented progressively and in
an effective manner, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to paid
educational leave, 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
seventy-four the following Convention, which may be cited as the Paid Educational
Leave Convention, 1974:

Article 1

In this Convention, the term "paid educational leave" means leave granted to
a worker for educational purposes for a specified period during working hours, with
adequate financial entitlements.

Article 2

Each Member shall formulate and apply a policy designed to promote, by
methods appropriate to national conditions and practice and by stages as necessary,
the granting of paid educational leave for the purpose of—

- (a) training at any level;
- (b) general, social and civic education;
- (c) trade union education.

Article 3

That policy shall be designed to contribute, on differing terms as necessary—

- (a) to the acquisition, improvement and adaptation of occupational and functional
skills, and the promotion of employment and job security in conditions of
scientific and technological development and economic and structural change;

CONVENTION CONCERNANT LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international
du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1974, en sa cinquante-neuvième
session;

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

Notant en outre les dispositions contenues dans les recommandations interna-
tionales du travail existantes sur la formation professionnelle et la protec-
tion des représentants des travailleurs et relatives au détachement tempo-
raire des travailleurs ou à l'octroi de temps libre pour leur permettre de
participer à des programmes d'éducation ou de formation;

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

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

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

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

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

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

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3

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

- a) à l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation des qualifications néces-
saires à l'exercice de la profession ou de la fonction ainsi qu'à la promotion et
à la sécurité de l'emploi face au développement scientifique et technique et
aux changements économiques et structurels;

- (b) to the competent and active participation of workers and their representatives in the life of the undertaking and of the community;
- (c) to the human, social and cultural advancement of workers; and
- (d) generally, to the promotion of appropriate continuing education and training, helping workers to adjust to contemporary requirements.

Article 4

The policy shall take account of the stage of development and the particular needs of the country and of different sectors of activity, and shall be co-ordinated with general policies concerning employment, education and training as well as policies concerning hours of work, with due regard as appropriate to seasonal variations of hours of work or of volume of work.

Article 5

The means by which provision is made for the granting of paid educational leave may include national laws and regulations, collective agreements, arbitration awards, and such other means as may be consistent with national practice.

Article 6

The public authorities, employers' and workers' organisations, and institutions or bodies providing education and training shall be associated, in a manner appropriate to national conditions and practice, with the formulation and application of the policy for the promotion of paid educational leave.

Article 7

The financing of arrangements for paid educational leave shall be on a regular and adequate basis and in accordance with national practice.

Article 8

Paid educational leave shall not be denied to workers on the ground of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin.

Article 9

As necessary, special provisions concerning paid educational leave shall be established—

- (a) where particular categories of workers, such as workers in small undertakings, rural or other workers residing in isolated areas, shift workers or workers with family responsibilities, find it difficult to fit into general arrangements;
- (b) where particular categories of undertakings, such as small or seasonal undertakings, find it difficult to fit into general arrangements, it being understood that workers in these undertakings would not be excluded from the benefit of paid educational leave.

Article 10

Conditions of eligibility for paid educational leave may vary according to whether such leave is intended for—

- (a) training at any level;
- (b) general, social or civic education; or
- (c) trade union education.

- b) à la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de l'entreprise et de la communauté;
- c) à la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- d) d'une façon générale, à la promotion d'une éducation et d'une formation permanentes appropriées, aidant les travailleurs à s'adapter aux exigences de leur époque.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

Article 11

A period of paid educational leave shall be assimilated to a period of effective service for the purpose of establishing claims to social benefits and other rights deriving from the employment relation, as provided for by national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or such other means as may be consistent with national practice.

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 Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve 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 twelve 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 Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation 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 denunciation 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 11

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

Article 12

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

Article 13

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

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

1. 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 Organisation during its Fifty-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1974.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1974.

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 cinquante-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1974.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1974 :

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

PEDRO SALA OROSCO

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

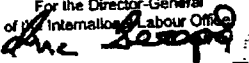
FRANCIS BLANCHARD

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la Convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy.
Copie certifiée conforme et complète.

for the Director-General of the International Labour Office :
pour le Directeur général du Bureau international du Travail :

Certified true and complete copy.
For the Director-General
of the International Labour Office

Luc DEREPAS
Legal Adviser

КОНВЕНЦИЯ 140

Конвенция об оплачиваемых учебных отпусках

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 5 июня 1974 года на свою пятьдесят девятую сессию,

принимая во внимание, что статья 26 Всеобщей декларации прав человека провозглашает, что каждый человек имеет право на образование,

принимая также во внимание содержащиеся в существующих международных трудовых рекомендациях о профессиональной подготовке и о защите представителей работников положения о временном освобождении работников от работы или предоставлении им свободного времени для участия в программах образования или подготовки,

считая, что необходимость постоянного процесса образования и подготовки, обусловленная научно-техническим прогрессом и изменяющейся структурой экономических и социальных отношений, требует соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования и подготовки с тем, чтобы они отвечали новым чаяниям, нуждам и целям социального, экономического, технического и культурного характера,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны рассматриваться как одно из средств удовлетворения реальных потребностей каждого работника в современном обществе,

считая, что оплачиваемые учебные отпуска должны разрабатываться в рамках политики постоянного процесса образования и подготовки, которая должна осуществляться постепенно и эффективно,

постановив принять ряд предложений об оплачиваемых учебных отпусках, что является четвертым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать четвертого дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят четвертого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках:

Статья 1

В настоящей Конвенции, термин “оплачиваемый учебный отпуск” означает отпуск, предоставляемый работнику для целей образования на определенный период в рабочее время с выплатой соответствующего денежного обеспечения.

Статья 2

Каждое государство-член разрабатывает и осуществляет политику, направленную на содействие методами, соответствующими национальным условиям и практике, и в случае необходимости поэтапно, предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей:

- a) подготовки на любом уровне;
- b) общего, социального и гражданского образования;
- c) профсоюзной учебы.

Статья 3

Эта политика должна быть направлена на то, чтобы содействовать, в случае необходимости на различных условиях:

- a) приобретению, улучшению и адаптации профессиональных и функциональных навыков, а также расширению возможностей занятости и гарантии сохранения работы в условиях научно-технического развития и экономических и структурных изменений;
- b) компетентному и активному участию работников и их представителей в жизни предприятия и общества;
- c) гуманитарному, социальному и культурному росту работников;
- d) в целом, развитию соответствующего непрерывного образования и подготовки, помогающих работникам приспособиться к современным требованиям.

Статья 4

Эта политика осуществляется с учетом стадии развития и особых нужд страны и различных секторов деятельности и координируется с общей политикой в области занятости, образования, подготовки,

продолжительности рабочего времени, принимая во внимание в соответствующих случаях сезонные колебания продолжительности рабочего времени или объема работы.

Статья 5

Предоставление оплачиваемых учебных отпусков может осуществляться посредством национального законодательства, коллективных договоров, арбитражных решений или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

Статья 6

Государственные органы власти, организации работодателей и трудящихся, учреждения или органы, предоставляющие образование и подготовку, привлекаются методами, соответствующими национальным условиям и практике, к разработке и применению политики содействия оплачиваемым учебным отпускам.

Статья 7

Финансирование мер по предоставлению оплачиваемых учебных отпусков проводится на регулярной и достаточной основе и в соответствии с национальной практикой.

Статья 8

Работникам не может быть отказано в оплачиваемом учебном отпуске по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности.

Статья 9

В случае необходимости устанавливаются специальные положения относительно оплачиваемых учебных отпусков:

- а) когда отдельным категориям работников, таким как работники мелких предприятий, сельские или другие работники, проживающие в отдаленных районах, работники, работающие по сменам, или работники с семейными обязанностями, трудно воспользоваться общими положениями;
- б) когда отдельным категориям предприятий, таким как мелкие или сезонные предприятия трудно применять общие положения, при

условии, что работники, занятые на таких предприятиях, не лишаются возможности получать оплачиваемые учебные отпуска.

Статья 10

Условия, которым должны отвечать работники для получения оплачиваемых учебных отпусков, могут быть разными в зависимости от того, предоставляется ли оплачиваемый отпуск для:

- a) подготовки на любом уровне;
- b) общего, социального или гражданского образования; или
- c) профсоюзной учебы.

Статья 11

Период оплачиваемого учебного отпуска приравнивается к периоду фактической работы в целях установления прав на социальные пособия и других вытекающих из трудовых отношений прав, как это предусмотрено национальным законодательством, коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим образом, соответствующим национальной практике.

Статья 12

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 13

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 14

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 15

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 16

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 17

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он Представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 18

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

- а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 14, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;
- б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается, во всяком случае, в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 19

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.