

Chambre des Représentants

SESSION 1985-1986

2 OCTOBRE 1986

PROJET DE LOI

portant approbation de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième session

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La convention que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre assentiment a été adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de la 67^e session.

Cette convention avait fait l'objet d'une communication au Parlement en vertu de l'article 19, § 5, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail (*Doc. parl. Chambre*, 10 mai 1983, n° 649, 1982-1983).

La convention poursuit la recherche d'un objectif: l'instauration de l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales. Son application est généralisée à tous les travailleurs et à toutes les branches de l'activité économique, qu'elle soit publique ou privée, orientée ou non vers le secteur du profit.

Les charges familiales visées ne se limitent pas à celles concernant les enfants: il s'agit également des responsabilités à l'égard d'autres membres de la famille directe des travailleurs qui ont manifestement besoin des soins de ceux-ci ou de leur soutien.

La convention vise à la non-discrimination et dans la mesure du possible à l'absence de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales dans les domaines suivants: la formation et la préparation à l'emploi, l'obtention d'un emploi, le maintien dans l'emploi, les conditions d'emploi, la promotion, les licenciements éventuels, l'application de la sécurité sociale.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1985-1986

2 OKTOBER 1986

WETSONTWERP

houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor een gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen te Genève op 23 juni 1981, door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het verdrag dat de Regering de eer heeft u ter goedkeuring voor te leggen, is aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 67^{ste} zitting.

Dit verdrag had het voorwerp uitgemaakt van een mededeling aan het Parlement overeenkomstig het artikel 19, § 5, van het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (*Parl. Stuk Kamer*, 10 mei 1983, nr. 649, 1982-1983).

Het verdrag heeft tot doel de werkelijke gelijkheid van kansen en behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid te bewerkstelligen. Het krijgt een algemene toepassing op alle werknemers en alle takken van de economische bedrijvigheid, ongeacht of deze tot de overheids- of de particuliere sector behoort, en ongeacht of ze al dan niet op winst is gericht.

De bedoelde familiale last beperkt zich niet enkel tot de kinderen: het gaat ook om de verantwoordelijkheid ten aanzien van andere gezinsleden van de werknemers, die duidelijk behoefte hebben aan hun zorg of hun steun.

Het verdrag streeft ernaar dat geen discriminatie voorkomt en dat er in de mate van het mogelijke geen conflict zou ontstaan tussen de professionele en de familiale verantwoordelijkheden in de volgende domeinen: opleiding voor en voorbereiding tot de tewerkstelling, bekomen van een betrekking, behoud van een betrekking, arbeidsvoorwaarden, bevordering, eventuele ontslagen en toepassing van de sociale zekerheid.

Elle ne se limite pas à promouvoir l'élaboration, l'application ou l'adaptation de règles de droit ou de mécanismes financiers dans les domaines précités, elle invite aussi les Etats membres à tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales, dans l'installation de services communautaires tels que des services de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Elle tend enfin à voir les Etats membres développer l'information et l'éducation sur la base des nouveaux principes d'égalité entre hommes et femmes qu'elle contient.

La présente convention vise aussi à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ayant des responsabilités familiales et elle reconnaît la nécessité d'instaurer l'égalité effective des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales et les autres travailleurs.

Enfin, il y a lieu de noter sa grande flexibilité et la possibilité de l'appliquer par étapes en dehors du fait que les mesures à prendre doivent l'être pour les travailleurs des deux sexes, ou en tout cas entraîner des effets équivalents.

La législation belge a, au fil des années, élaboré un certain nombre de règles et de mécanismes contribuant au progrès dans le sens proposé par la convention, par exemple : les allocations familiales, le régime de protection de la maternité, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que l'accès à une profession indépendante, les régimes réglementaires ou conventionnels de congés de circonstance dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les congés pour motifs familiaux prévus par les conventions collectives de travail et l'assimilation à la sécurité sociale prévue par l'arrêté royal du 12 juillet 1976, l'interruption de la carrière et la réduction des prestations prévues par la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985.

A cette liste, qui n'est pas limitative, il convient d'ajouter les mécanismes tenant aux politiques concernant l'aide aux familles, à la santé, aux personnes âgées, à l'instruction publique ou encore à l'aide aux handicapés.

Ces règles et mécanismes constituent la base sans doute perfectible mais en tout cas suffisante permettant à la Belgique de ratifier cette convention eu égard à sa grande flexibilité et à la possibilité de l'appliquer par étapes.

Cet instrument s'inscrit dans les lignes de conduite exprimées dans plusieurs déclarations gouvernementales et dans celles des représentants du monde du travail dans notre pays.

Conformément au prescrit de l'article 2 de la Convention n° 144 concernant les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail (1976), ratifiée le 29 octobre 1982 par la Belgique (loi du 30 septembre 1982, *Moniteur belge* du 8 janvier 1983), le Conseil national du Travail a été invité à émettre un avis au cours des travaux d'adoption de cette convention.

Le Conseil national du Travail a répondu à cette demande par un avis, largement favorable, n° 667 du 28 novembre 1980.

La convention devra également, sous la responsabilité des Exécutifs de Communauté, être soumise à l'assentiment des Conseils de Communauté, conformément à l'article 16 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à l'article 5 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone.

Het verdrag beperkt zich niet tot het aanmoedigen van het opstellen, het toepassen of het aanpassen van rechtsregels of van financiële mechanismen op de hogergenoemde gebieden, het verzoekt ook de Lid-Staten de specifieke behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in acht te nemen bij het opzetten van plaatselijke en regionale collectieve voorzieningen, bij het organiseren van maatschappelijke dienstverlening, zoals inrichtingen voor kinderopvang- en gezinszorg.

Het wil tenslotte bereiken dat de Lid-Staten de voorlichting en de opvoeding ontwikkelen op grond van de nieuwe principes inzake gelijkheid van mannen en vrouwen die door het verdrag worden omschreven.

Het onderhavige verdrag strekt ook tot de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en het erkent de noodzakelijkheid van een effectieve gelijkheid van kansen en van een gelijke behandeling van de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid en de werknemers zonder gezinsverantwoordelijkheid.

Tenslotte dient te worden gewezen op de grote flexibiliteit van het verdrag en op de mogelijkheid om het in fasen toe te passen, onverminderd het feit dat de te treffen maatregelen, op de werknemers van beiderlei kunne toepasselijk moeten zijn, of in ieder geval gelijkwaardige gevolgen moeten meebrengen.

De Belgische wetgeving heeft in de loop der jaren heel wat bepalingen en mechanismen uitgewerkt die bijdragen tot de vooruitgang in de richting die door het verdrag gewenst wordt, bijvoorbeeld : de kinderbijslag, de moederschapsbescherming, gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen evenals de toegang tot een zelfstandig beroep, de reglementaire en conventionele bepalingen inzake het omstandigheidsverlof in het kader van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het verlof om familiale redenen dat bij collectieve arbeidsovereenkomsten wordt geregeld en de gelijkschakeling voor de sociale zekerheid bepaald bij het koninklijk besluit van 12 juli 1976, de beroepsloopbaanonderbreking en de vermindering van prestaties geregeld bij de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Bij deze lijst, die niet volledig is, moeten nog de mechanismen worden gevoegd inzake het beleid van hulpverlening aan gezinnen, bejaarde mensen en gehandicapten, het gezondheidsbeleid en de onderwijspolitiek.

Deze bepalingen en mechanismen vormen een basis die ongetwijfeld nog voor verbetering vatbaar is, maar die in elk geval voldoende is om België toe te laten dit verdrag te ratificeren, rekening houdend met zijn grote soepelheid en de mogelijkheid om het in fasen toe te passen.

Dit verdrag kadert in de gedragslijn die in verschillende regeringsverklaringen terug te vinden is en die eveneens door de vertegenwoordigers van de arbeidswereld in ons land wordt gevolgd.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 2 van het verdrag nr. 144 betreffende tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen (1976) dat op 29 oktober 1982 bekrachtigd werd door België (wet van 30 september 1982, *Belgisch Staatsblad* van 8 januari 1983), werd de Nationale Arbeidsraad uitgenodigd een advies uit te brengen over de goedkeuring van dit Verdrag.

De Nationale Arbeidsraad heeft deze vraag in zijn advies nr. 667 van 28 november 1980 zeer gunstig beantwoord.

Onder de verantwoordelijkheid van de Gemeenschapsexecutieven zal voor het verdrag ook de instemming van de Gemeenschapsraden worden gevraagd overeenkomstig artikel 16 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en artikel 5 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap.

Cette Convention a déjà été ratifiée par les Etats suivants : Espagne, Finlande, Niger, Norvège, Portugal, Suède, Venezuela.

Conformément aux dispositions de son article 13 (2), elle est entrée en vigueur le 11 août 1983.

Dès lors, le Gouvernement a l'honneur de vous soumettre un projet de loi portant approbation de cette convention.

Le Ministre des Relations extérieures,

L. TINDEMANS.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

Di Verdrag werd reeds bekrachtigd door de volgende Staten : Finland, Niger, Noorwegen, Portugal, Spanje, Venezuela, Zweden.

Overeenkomstig de bepalingen van zijn artikel 13 (2) is het in werking getreden op 11 augustus 1983.

Derhalve heeft de Regering de eer u een wetsontwerp houdende goedkeuring van dit verdrag voor te leggen.

De Minister van Buitenlandse Betrekkingen,

L. TINDEMANS.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre des Relations extérieures, le 14 mars 1986, d'une demande d'avis sur un projet de loi « portant approbation de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième Session », a donné le 15 mai 1986 l'avis suivant :

La convention à laquelle le projet entend procurer l'assentiment des Chambres législatives contient un certain nombre de dispositions relatives à des matières qui relèvent de la compétence des Communautés, en vertu des articles 59bis et 59ter de la Constitution et de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Tel est, par exemple, le cas des dispositions de l'article 5, en ce qu'elles concernent l'aménagement, le développement ou la promotion de services ou installations collectifs de soins aux enfants et d'aide à la famille au profit des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Tel est également le cas de l'article 7, en ce qu'il vise à réaliser l'intégration ou la réintégration de ces travailleurs dans la population active, notamment par l'élaboration de mesures dans le domaine de la formation, de la reconversion et du recyclage professionnels.

Les formes d'aide et d'assistance aux familles et aux enfants, d'une part, et les mesures en matière de reconversion et de recyclage professionnels d'autre part, relèvent de la compétence des Communautés, respectivement en vertu de l'article 5, § 1^{er}, II, 1^o, et l'article 4, 16^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

Il s'ensuit que la convention devra également, sous la responsabilité des Exécutifs de Communauté, être soumise à l'assentiment des Conseils de Communauté, conformément à l'article 16 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à l'article 5 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone.

La chambre était composée de

MM. :

W. DEROOVER, *conseiller d'Etat, président*;

J. VERMEIRE,

M^{me} :

S. VANDERHAEGEN, *conseillers d'Etat*;

MM. :

S. FREDERICQ,

G. SCHRANS, *assesseurs de la section de législation*;

M^{me} :

M. BENARD, *greffier*.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. VERMEIRE.

Le rapport a été présenté par M. M. VAN DAMME, auditeur adjoint.

Le Greffier,
M. BENARD.

Le Président,
W. DEROOVER.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 14 maart 1986 door de Minister van Buitenlandse Betrekkingen verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen te Genève op 23 juni 1981 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zeventenzestigste Zitting », heeft op 15 mei 1986 het volgend advies gegeven :

Een aantal bepalingen van het Verdrag, waarvoor het ontwerp de instemming van de Wetgevende Kamers bedoelt te verkrijgen, hebben betrekking op aangelegenheden die krachtens de artikelen 59bis en 59ter van de Grondwet en de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen behoren.

Dit is bijvoorbeeld het geval met de bepalingen van artikel 5, in zover zij betrekking hebben op het opzetten, de ontwikkeling of de bevordering van collectieve diensten of voorzieningen van kinderopvang en gezinshulp ten behoeve van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid. Dit is eveneens het geval met artikel 7 in zover het, onder meer door het uitwerken van maatregelen van beroepsopleiding, -omscholing of -bijscholing, de integratie of de reïntegratie van die werknemers in het arbeidsproces beoogt te bewerkstelligen.

Vormen van hulp en bijstand aan gezinnen en kinderen enerzijds, en maatregelen van beroepsomscholing en -bijscholing anderzijds, behoren respectievelijk krachtens artikel 5, § 1, II, 1^o, en artikel 4, 16^o, van de bijzondere wet, tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen.

Derhalve zal, onder de verantwoordelijkheid van de Gemeenschapsexecutieven, voor het Verdrag ook de instemming van de Gemeenschapsraden worden gevraagd overeenkomstig artikel 16 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en artikel 5 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap.

De kamer was samengesteld uit

de HH. :

W. DEROOVER, *staatsraad, voorzitter*;

J. VERMEIRE,

Mevr. :

S. VANDERHAEGEN, *staatsraden*;

de HH. :

S. FREDERICQ,

G. SCHRANS, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

M. BENARD, *griffier*.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer J. VERMEIRE.

Het verslag werd uitgebracht door de heer M. VAN DAMME, adjunct-auditeur.

De Griffier,
M. BENARD.

De Voorzitter,
W. DEROOVER.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES

A tous présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre des Relations extérieures et de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre Ministre des Relations extérieures et Notre Ministre de l'Emploi et du Travail sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

Article unique.

La Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième Session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 2 octobre 1986.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI :

Le Ministre des Relations extérieures,

L. TINDEMANS.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, ONZE GROET.

Op de voordracht van Onze Minister van Buitenlandse Betrekkingen en van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze Minister van Buitenlandse Betrekkingen en Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid zijn gelast, in Onze naam, bij de Wetgevende Kamers het wetsontwerp in te dienen, waarvan de tekst volgt :

Enig artikel.

Het Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen te Genève op 23 juni 1981 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste Zitting, zal volkomen uitwerking hebben.

Gegeven te Brussel, 2 oktober 1986.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Buitenlandse Betrekkingen,

L. TINDEMANS.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE.

CONVENTION

concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales

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 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales »;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont « conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme »;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Article 1^{er}.

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(VERTALING)

VERDRAG

betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar zevenenzestigste zitting op 3 juni 1981;

Gelet op de Verklaring van Philadelphia inzake de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, waarin wordt erkend dat « alle mensen ongeacht hun ras, geloof of geslacht, het recht hebben om, in vrijheid en waardigheid, in economische zekerheid en met gelijkheid van kansen, te streven naar materiële vooruitgang en naar geestelijke ontwikkeling », en

Gelet op de bewoordingen van de Verklaring inzake gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van vrouwelijke arbeiders en van de resolutie inzake een actieplan ter bevordering van de gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van vrouwelijke arbeiders, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in 1975, en

Gelet op de bepalingen van internationale arbeidsovereenkomsten en aanbevelingen, die erop zijn gericht de gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders te verzekeren, met name het Verdrag en de Aanbeveling betreffende gelijke beloning, 1951, het Verdrag en de Aanbeveling betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958 en Deel VIII van de Aanbeveling betreffende menselijke hulpbronnen, 1975, en

Eraan herinnerend dat in het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958, niet uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan onderscheid gemaakt op basis van gezinsverantwoordelijkheid, en overwegende dat te dien aanzien aanvullende normen noodzakelijk zijn, en

Gelet op de bewoordingen van de Aanbeveling betreffende tewerkstelling (vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid), 1965, en overwegende de veranderingen die zich sedert de aanneming hiervan hebben voltrokken, en

Gelet op het feit dat er tevens akten met betrekking tot gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannen en vrouwen zijn aangenomen door de Verenigde Naties en andere gespecialiseerde organisaties en in het bijzonder herinnerend aan de veertiende alinea van de preambule van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, 1979, waarin staat dat de Lid-Staten « zich ervan bewust zijn dat een verandering in de traditionele rol zowel van mannen als van vrouwen in de maatschappij en in het gezin noodzakelijk is, om tot volledige gelijkheid van mannen en vrouwen te komen », en

Erkennend dat de problemen van arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid deel uitmaken van meer algemene vraagstukken met betrekking tot gezin en samenleving, waarmede rekening dient te worden gehouden in het nationale beleid, en

Erkennend de noodzaak werkelijke gelijkheid van kansen en behandeling tussen mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid en tussen zodanige arbeiders en andere arbeiders te bewerkstelligen, en

Overwegend dat vele van de problemen waarmede alle arbeiders worden geconfronteerd, ernstiger vormen aannemen in het geval van arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, en erkennend de noodzaak de omstandigheden van deze laatsten te verbeteren, door het nemen van zowel maatregelen die zijn afgestemd op hun bijzondere behoeften, als maatregelen ter verbetering van de omstandigheden van arbeiders in het algemeen, en

Besloten hebbend tot aanneming van bepaalde voorstellen met betrekking tot gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm van een internationaal verdrag dienen te krijgen,

aanvaardt heden, de drieëntwintigste juni van het jaar negentienhonderd een-entachtig het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als Verdrag betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, 1981:

Artikel 1.

1. Dit Verdrag is van toepassing op mannelijke en vrouwelijke arbeiders die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijk kinderen, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.

2. De bepalingen van dit Verdrag worden tevens toegepast op mannelijke en vrouwelijke arbeiders met verantwoordelijkheid jegens andere directe familieleden, die duidelijk hun zorg of steun behoeven, wanneer zodanige verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid.

3. Aux fins de la présente convention, les termes « enfants à charge » et « autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien » s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1^{er} et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après « travailleurs ayant des responsabilités familiales ».

Art. 2.

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Art. 3.

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1^{er} ci-dessus, le terme « discrimination » signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1^{er} et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Art. 4.

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour :

a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;

b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Art. 5.

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour :

a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;

b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Art. 6.

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Art. 7.

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Art. 8.

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Art. 9.

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens.

3. Voor de toepassing van dit Verdrag worden onder « afhankelijk kind » en « ander direct familielid dat duidelijk zorg of steun heeft » verstaan personen die in ieder land op één van de in artikel 9 van dit Verdrag genoemde wijzen als zodanig worden omschreven.

4. De onder het eerste en tweede lid van dit artikel vallende arbeiders worden hierna genoemd « arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid ».

Art. 2.

Dit Verdrag is van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid en alle categorieën arbeiders.

Art. 3.

1. Teneinde werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders te bewerkstelligen, stelt ieder Lid zich in zijn nationale beleid ten doel personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen, zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid.

2. Voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt onder « discriminatie » verstaan discriminatie in arbeid en beroep, zoals omschreven in de artikelen 1 en 5 van het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958.

Art. 4.

Teneinde werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders te bewerkstelligen, dienen alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen te worden getroffen teneinde :

a) arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen hun recht op vrije beroepskeuze uit te oefenen; en

b) rekening te houden met hun behoeften wat arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid betreft.

Art. 5.

Voorts dienen alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen te worden getroffen teneinde :

a) rekening te houden met de behoeften van arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid bij het opzetten van collectieve voorzieningen; en

b) hetzij van overheidswege, hetzij op particulier initiatief, gemeenschapsvoorzieningen te ontwikkelen of te bevorderen, zoals diensten en voorzieningen voor kinderopvang en gezins hulp.

Art. 6.

De bevoegde autoriteit en instanties in ieder land nemen passende maatregelen ter bevordering van de voorlichting en educatie van het publiek, opdat meer begrip wordt gekweekt voor het beginsel van gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders en voor de problemen van arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, en een publieke opinie te vormen die bijdraagt tot het oplossen van deze problemen.

Art. 7.

Alle met de nationale omstandigheden en mogelijkheden verenigbare maatregelen dienen te worden getroffen, met inbegrip van maatregelen op het gebied van beroepskeuze en -opleiding, teneinde arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen aan het arbeidsproces te gaan deelnemen, eraan te blijven deelnemen en er opnieuw aan te gaan deelnemen na een aan deze verantwoordelijkheid toe te schrijven afwezigheid.

Art. 8.

Gezinsverantwoordelijkheid vormt als zodanig geen geldige reden voor beëindiging van het dienstverband.

Art. 9.

De bepalingen van dit Verdrag kunnen worden toegepast door middel van wetten of voorschriften, collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsvoorschriften, scheidsrechterlijke vonnissen, rechterlijke beslissingen of een combinatie van

ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Art. 10.

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet, s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1^{er} du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet auxdites dispositions.

Art. 11.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

Art. 12.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

deze middelen, of op enigerlei andere passende, met de nationale gebruiken verenigbare wijze, hierbij rekening houdend met de nationale omstandigheden.

Art. 10.

1. De bepalingen van dit Verdrag kunnen zo nodig in fasen worden toegepast, daarbij rekening houdend met de nationale omstandigheden, met dien verstande dat de getroffen uitvoeringsmaatregelen in ieder geval van toepassing dienen te zijn op alle onder artikel 1, eerste lid, vallende arbeiders.

2. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, is gehouden in het eerste verslag over de toepassing van dit Verdrag ingediend overeenkomstig artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, aan te geven in welk opzicht het eventueel voornemens is gebruik te maken van de in het eerste lid van dit artikel geboden mogelijkheid en dient in de volgende verslagen te vermelden in hoeverre het te dien aanzien aan het Verdrag uitvoering heeft gegeven of voornemens is te geven.

Art. 11.

Organisaties van werkgevers en van werknemers hebben het recht op een op de nationale omstandigheden en gebruiken afgestemde wijze deel te nemen aan het ontwerpen en toepassen van maatregelen die erop zijn gericht uitvoering te geven aan de bepalingen van dit Verdrag.

Art. 12.

De officiële bekrachtigingen van dit verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Art. 13.

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor die Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registeren.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Art. 14.

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar, als bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Art. 15.

1. De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Art. 16.

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie overeenkomstig het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 soixante-septième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt-quatre juin 1981.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-cinquième jour de juin 1981 :

Le Président de la Conférence,

ALIOUNE DIAGNE.

Le Directeur général du Bureau international du Travail,
FRANCIS BLANCHARD.

Art. 17.

De Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Art. 18.

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt :

a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 14 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

b) met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, kan dit Verdrag niet langer door de Leden worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft echter naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd, en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

Art. 19.

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar zevenenzestigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vierentwintigste juni 1981.

Ten blijk daarvan wij onze handtekening hebben geplaatst op de vijftwintigste juni 1981.

De Voorzitter van de Conferentie,

ALIOUNE DIAGNE.

De Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau,
FRANCIS BLANCHARD.