

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1989-1990

24 APRIL 1990

WETSONTWERP

**houdende goedkeuring van het Verdrag n° 151
betreffende de bescherming van het
vakverenigingsrecht en procedures voor het
vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de
openbare dienst, aangenomen te Genève op
27 juni 1978 door de Internationale
Arbeidsconferentie tijdens haar
vierenzestigste zitting**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het Verdrag dat de Regering de eer heeft aan uw instemming te onderwerpen betreft de arbeidsverhoudingen in het openbaar ambt; het werd op 27 juni 1978 door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen tijdens haar vierenzestigste zitting.

Deze conferentie heeft inderdaad vastgesteld dat er zich destijds een grondige evolutie heeft voorgedaan in de beroepsverhoudingen in het openbaar ambt.

De begrippen, waarden en regels die, gedurende een zekere tijd, de fundamentele kenmerken vormden van de beroepsverhoudingen in het openbaar ambt, werden steeds meer in vraag gesteld: er kwam een evolutie van de begrippen overheid en beslissingen die eenzijdig door de overheid werden genomen naar deze van dialoog met de vakorganisaties en gemeenschappelijk genomen beslissingen.

Om op deze evolutie van de arbeidsverhoudingen in het openbaar ambt in te spelen heeft de Internationale Arbeidsconferentie op 27 juni 1978 het Verdrag n° 151 aangenomen.

Het wetsontwerp dat U ter goedkeuring wordt voorgelegd komt des te meer op tijd daar, voor een groot deel der overheidsdiensten, onlangs een nieuw syndicaal statuut realiteit is geworden. Dit gebeurde

Chambre des Représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1989-1990

24 AVRIL 1990

PROJET DE LOI

**portant approbation de la Convention n° 151
concernant la protection du droit
d'organisation et les procédures de
détermination des conditions d'emploi
dans la fonction publique, adoptée à Genève
le 27 juin 1978 par la Conférence
internationale du Travail au cours de sa
soixante-quatrième session**

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La Convention que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre assentiment concerne les relations de travail dans la fonction publique; elle a été adoptée le 27 juin 1978 par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-quatrième session.

Ladite Conférence a en effet constaté qu'il s'était produit à cette époque une évolution sensible des relations professionnelles dans la fonction publique.

Les notions, les valeurs et les règles qui, pendant un certain temps, ont constitué les caractéristiques fondamentales des relations professionnelles dans la fonction publique, ont été de plus en plus remises en question: il y a eu une évolution de la notion d'autorité et des décisions prises unilatéralement par l'autorité vers celles du dialogue avec les organisations syndicales et des décisions prises en commun.

C'est dans le souci de rencontrer cette évolution des relations professionnelles dans la fonction publique que la Conférence internationale du Travail a adopté le 27 juin 1978, la Convention n° 151.

Le projet de loi d'approbation qui vous est soumis vient, pour sa part, d'autant plus à son heure que, pour une grande partie des services publics, un nouveau statut syndical est récemment devenu réalité

door de uitvoering en het van kracht worden, door de koninklijke besluiten van 28 september 1984 en 29 augustus 1985, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Deze wet voert ondermeer een onderhandelingsprocedure tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties in, die rechtstreeks aansluit bij de geest van het Verdrag n° 151.

Vroegere internationale arbeidsverdragen bepaalden reeds, in het raam van hun toepassingsgebied en rekening houdend met hun eigen doelstellingen, verschillende punten van de materie die door het Verdrag n° 151 wordt geregeld.

Het betreft met name :

1° Het Internationaal Verdrag n° 87 van 9 juli 1948 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, aangenomen te San Francisco door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar eenendertigste zitting; dit Verdrag werd goedgekeurd door de Belgische wet van 13 juli 1951;

2° Het Internationaal Verdrag n° 98 van 1 juli 1949 betreffende de toepassing van het recht van organisatie en de grondbeginselen van collectief overleg, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar tweëndertigste zitting; dit Verdrag werd goedgekeurd door de Belgische wet van 20 november 1953.

Het verdrag n° 87 slaat op alle werkgevers en werknemers, deze van de overheidsdiensten inbegrepen. Het Verdrag n° 98 van zijn kant is niet toepasselijk op alle categorieën personeelsleden van de overheidssector. Er ontstonden dan ook een groot aantal problemen in de overheidssector ingevolge verwarving en verschil van interpretatie van het toepassingsgebied van dit laatste verdrag. Het Verdrag n° 151 zou deze moeilijkheden moeten wegwerken. Het wil de syndicale rechten van het overheidspersoneel ten volle waarborgen en de discriminatie opheffen welke op dat gebied soms bestond tussen de overheidssector en de privé-sector.

ANALYSE DER ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 van het Verdrag omschrijft het toepassingsgebied ervan : dit internationale instrument is toepasselijk op alle door de overheid tewerkgestelde personen, voor zover gunstiger bepalingen van andere internationale arbeidsverdragen op hen niet toepasselijk zijn. Onder « overheid » moeten alle organen of instellingen worden verstaan die met het openbaar gezag zijn bekleed of die openbare functies uitoefenen.

Het Verdrag heeft dus een bijzonder uitgebreid toepassingsgebied. Het slaat echter niet op de Parlementsleden, de magistraten, de titularissen van

par le biais de l'exécution et de la mise en vigueur, par les arrêtés royaux des 28 septembre 1984 et 29 août 1985, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Cette loi institue, notamment, une procédure de négociation entre les autorités publiques et les organisations syndicales représentatives, qui se situe dans le droit de fil de l'esprit de la Convention n° 151.

Des conventions internationales du travail antérieures définissent déjà, dans le cadre de leur champ d'application et eu égard à leurs objectifs propres, différents points de la matière réglée par la Convention n° 151.

Il s'agit notamment de :

1° La Convention internationale n° 87 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, adoptée à San Francisco par la Conférence internationale du Travail au cours de sa trente et unième session; cette Convention a été approuvée par la loi belge du 13 juillet 1951;

2° La Convention internationale n° 98 du 1^{er} juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective adoptée à Genève par la Conférence internationale du Travail au cours de sa trente-deuxième session; cette Convention a été approuvée par la loi belge du 20 novembre 1953.

La Convention n° 87 vise tous les employeurs et tous les travailleurs, y compris ceux des services publics. La Convention n° 98, quant à elle, ne s'applique pas à toutes les catégories d'agents du secteur public. Aussi, un grand nombre de problèmes surgissent-ils dans le secteur public à la suite de confusions et d'interprétations divergentes du champ d'application de cette dernière. Ces difficultés devraient être éliminées par la Convention n° 151. Elle vise à garantir pleinement les droits syndicaux des agents publics et à éliminer la discrimination qui existait parfois en cette matière entre les secteurs public et privé.

ANALYSE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la Convention définit son champ d'application : cet instrument international s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables. Par « autorités publiques », il y a lieu d'entendre tous les organes ou institutions investis de l'autorité publique ou assumant des fonctions publiques.

La Convention a donc un champ d'application particulièrement étendu. Toutefois, les membres du Parlement, les magistrats, les titulaires de charges

verkozen mandaten en de politiek verantwoordelijken : zij kunnen inderdaad niet worden beschouwd als « door de overheid tewerkgesteld. »

Het Verdrag (artikel 1, 2) laat het aan de nationale wetgeving over te bepalen in welke mate de waarborgen ervan toepasselijk zullen zijn op hooggeplaatste functionarissen wier werkzaamheden in de regel als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd of op functionarissen wier werkzaamheden van zeer vertrouwelijke aard zijn.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden van het Verdrag werd vastgelegd dat de woorden « dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction » (wier werkzaamheden in de regel als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd) zo moeten worden begrepen dat ze niet de personen uitsluiten waarvan de leidinggevende functie bijkomstig is of slechts een weinig belangrijk deel uitmaakt van hun gewone opdrachten. Aan het toepassingsgebied van het Verdrag n° 151 werd een derde beperking aangebracht : ze heeft betrekking op het personeel van de Krijgsmacht en van de politie. Het Verdrag laat het inderdaad aan de nationale wetgeving over te bepalen in welke mate de voorziene waarborgen op deze personeelsleden toepasselijk zullen zijn (artikel 1, 3).

Algemeen gesproken kunnen de verschillende systemen van arbeidsverhoudingen in de Belgische overheidsdiensten thans als volgt worden geschetst :

— de reeds vermelde wet van 19 december 1974 die toepasselijk is op de ministeriële departementen, op de andere rijksdiensten (onderwijs, personeel der griffies en parketten, gerechtelijke politie...), op de diensten van de gemeenschaps- en de gewestelijke Executieven, op de nationale instellingen van openbaar nut en op de plaatselijke overheidsdiensten; men zal merken dat sommige categorieën personeelsleden van overheidsdiensten uitgesloten zijn van het toepassingsgebied van deze wet (artikel 1, §§ 2 en 3 van de wet en artikel 4 van het koninklijk besluit van 28 september 1984).

Veel personeelsleden van deze laatste categorieën zijn opgenomen in één der hierna vermelde regelingen; andere kunnen niet worden beschouwd als « door de overheid tewerkgesteld » — cf. supra — zoals de magistraten, de griffiers, de titularissen van een ambt bij de Raad van State, de universiteitsprofessoren, of wier werkzaamheden als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd of wier werkzaamheden van zeer vertrouwelijke aard zijn... — cf. artikel 1, § 2 van het Verdrag — zoals de personeelsleden van de veiligheidsdiensten, de provinciegouverneurs en de arrondissementscommissarissen. Sommigen, tenslotte, moeten worden beschouwd als door de vreemde wet beschermd (de personeelsleden van vreemde nationaliteit die in diplomatieke en consulaire posten zijn tewerkgesteld en de leden van het burgerlijk

électives et les responsables politiques ne sont pas visés par la Convention : en effet, ils ne peuvent être considérés comme « employés par les autorités publiques ».

La Convention (article 1^{er}, 2) laisse à la législation nationale le soin de déterminer la mesure dans laquelle ses garanties s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre, des tâches de direction et des responsabilités à caractère hautement confidentiel.

Au cours des travaux préparatoires de la Convention, il fut acquis que les mots « dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction » devraient être compris comme ne permettant pas d'exclure des personnes dont les fonctions de direction sont accessoires ou constituent seulement une part peu importante de leurs tâches habituelles. Une troisième limitation a été apportée au champ d'application de la Convention n° 151 : elle concerne le personnel des Forces armées et de la police. La Convention remet, en effet, à la législation nationale le soin de fixer la mesure dans laquelle les garanties prévues seront applicables à ces personnes (article 1^{er}, 3).

D'une manière générale, les différents régimes de relations sociales dans les services publics belges peuvent être schématisés actuellement comme suit :

— la loi du 19 décembre 1974 déjà citée et applicable aux départements ministériels, aux autres services de l'Etat (enseignement, personnel des greffes et des parquets, police judiciaire...), aux services des Exécutifs communautaires et régionaux, aux organismes d'intérêt public nationaux et aux pouvoirs locaux; l'on observera que certaines catégories de membres du personnel des services publics sont exclues du champ d'application de cette loi (article 1^{er}, §§ 2 et 3 de la loi et article 4 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984).

De nombreux agents de ces catégories sont repris dans l'un des régimes visés ci-dessous; d'autres ne peuvent être considérés comme « employés par les autorités publiques » — cf. supra —, tels les magistrats, les greffiers, les titulaires d'une fonction au Conseil d'Etat et les professeurs d'université, ou sont titulaires de fonctions ayant trait à la formulation des politiques à suivre, à des tâches de direction ou ayant un caractère hautement confidentiel — cf. article 1^{er}, § 2 de la Convention —, tels que les agents des services de sûreté ainsi que les gouverneurs de province et les commissaires d'arrondissement. Certains, enfin, doivent être considérés comme protégés par la loi étrangère (les membres du personnel de nationalité étrangère occupés dans les postes diplomatiques et consulaires et les membres du personnel civil engagés

personeel, die onder contract van Duits recht zijn aangeworven in dienst van de Belgische strijdkrachten in de Bondsrepubliek Duitsland);

— de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het militair personeel van de land-, de lucht- en de zee-macht en van de medische dienst, alsook de wet van 11 juli 1978 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van het personeel van het actief kader van de rijkswacht; deze twee wetten stellen, in het perspectief van artikel 1, 3 van het Verdrag, een eigen stelsel in voor de Krijgsmacht, welk geïnspireerd is op dat van de wet van 19 december 1974. Dit stelsel is reeds gedeeltelijk van kracht, vooral wat betreft de rijkswacht;

— verschillende eigen stelsels, ingesteld krachtens het beginsel van de scheiding der machten (diensten van de parlementaire vergaderingen, Rekenhof), krachtens de organieke wetten van de betrokken overheidsdiensten (NMBS, NMVB, ...) of krachtens de autonomie van de Gemeenschappen en Gewesten (gemeenschaps- en gewestelijke instellingen van openbaar nut);

— het stelsel van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de paritaire commissies uit de privé-sector (Sabena, intercommunale vervoermaatschappijen, sommige financiële parastatalen).

Art. 2 en 3

Deze bepalingen verklaren wat men dient te verstaan onder « overheidspersoneel » en « organisatie van overheidspersoneel » in de zin van het Verdrag.

Art. 4

Deze bepaling wil de bescherming van het recht op vereniging verzekeren.

Dit recht is nauw verbonden met de syndicale vrijheid, in die zin dat het de personeelsleden het recht geeft organisaties op te richten en zich er bij aan te sluiten. Het wordt hun gewaarborgd door artikel 20 van de Grondwet en door de wet van 24 mei 1921, waarbij de vrijheid van vereniging wordt gewaarborgd, en werd bovendien, door het Verdrag n° 87 van de IAO betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en bescherming van het vakverenigingsrecht, toegekend aan alle werkgevers en werknemers, met inbegrip van het overheidspersoneel : ze hebben het recht organisaties van hun keuze op te richten en zich bij deze organisaties aan te sluiten, met als enige voorwaarde zich naar hun statuten te schikken.

Het Verdrag dat u ter goedkeuring wordt voorgelegd, wil, in artikel 4, aan het aldus erkende vakverenigingsrecht daadwerkelijke bescherming geven door, ten gunste van de personeelsleden, een aangepaste bescherming tegen alle discriminatoire handelingen

sous contrat de droit allemand au service des Forces armées belges en République fédérale d'Allemagne);

— la loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel militaire des forces terrestre, aérienne et navale et du service médical ainsi que la loi du 11 juillet 1978 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats du personnel du cadre actif de la gendarmerie; ces deux lois établissent, dans la perspective tracée par l'article 1^{er}, 3 de la Convention, un régime propre aux Forces armées, inspiré de celui de la loi du 19 décembre 1974. Il est déjà partiellement mis en vigueur, principalement en ce qui concerne la gendarmerie;

— différents régimes propres, établis en vertu du principe de la séparation des pouvoirs (services des assemblées parlementaires, Cour des comptes), en vertu des lois organiques des services publics intéressés (SNCB, SNCV, ...) ou en vertu de l'autonomie des Communautés et des Régions (organismes d'intérêt public communautaires et régionaux);

— le régime des conventions collectives de travail et des commissions paritaires du secteur privé (Sabena, sociétés de transports intercommunaux, certains parastataux financiers).

Art. 2 et 3

Ces dispositions énoncent ce qu'il y a lieu d'entendre par « agent public » et par « organisation d'agents publics » au sens de la Convention.

Art. 4

Cette disposition vise à assurer la protection du droit d'organisation.

Ce droit est intimement lié à la liberté syndicale en ce qu'il permet aux agents de créer des organisations et de s'y affilier. Il leur est garanti par l'article 20 de la Constitution et par la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association et a été reconnu par la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, à tous les employeurs et à tous les travailleurs, en ce compris les agents publics : ils ont le droit de constituer les organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer à leurs statuts.

La Convention soumise à votre approbation vise, en son article 4, à donner une protection effective au droit d'organisation ainsi reconnu en établissant, en faveur des agents, la nécessité d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter

die inzake tewerkstelling inbreuk willen plegen op de syndicale vrijheid noodzakelijk te stellen. Het betreft in het bijzonder de handelingen die erop gericht zijn :

a) de tewerkstelling van een overheidspersoneelslid afhankelijk te maken van de voorwaarde dat hij zich niet bij een organisatie van overheidspersoneelsleden aansluit of dat hij ophoudt van zo'n organisatie deel uit te maken;

b) een overheidspersoneelslid af te danken of hem op gelijk welke andere manier schade te berokkenen wegens zijn lidmaatschap van een organisatie van overheidspersoneel of zijn deelname aan de normale activiteiten van zo'n organisatie.

Het Belgische recht, en met name de voormelde wet van 24 mei 1921, verzekert reeds de bescherming van het recht op vereniging, van het recht van elkeen om deel uit te maken van de vereniging die hij verkiest en van het recht om niet deel uit te maken van een vereniging : artikel 3 van de wet van 1921 bestraft inderdaad iedereen die zich schuldig maakt aan feitelikheden, gewelddaden of bedreigingen om aansluiting bij een vereniging te beletten, en tevens iedereen die iemand doet vrezen dat hij zijn betrekking zou verliezen of dat zijn persoon, zijn gezin of zijn vermogen schade zou lijden. Artikel 4 van zijn kant bestraft iedereen die kwaadwillig, met het doel de vrijheid van vereniging te krenken, het sluiten, het uitvoeren of, zelfs wanneer hij de gebruikelijke opzeggingen in acht neemt, het voortzetten van een overeenkomst afhankelijk stelt hetzij van de aansluiting, hetzij de niet-aansluiting bij een vereniging. Strafrechterlijk zijn dit de enige als geoorloofd beschouwde feiten en drukingsmiddelen.

Het nationale recht bekrachtigt dus het recht om zich te verenigen of de positieve syndicale vrijheid, maar ook het recht om zich niet te verenigen of de negatieve syndicale vrijheid : deze laatste wordt op dezelfde manier beschermd.

Art. 5

Het recht om vakorganisaties op te richten, er zich bij aan te sluiten of niet aan te sluiten, waarvan daarnet sprake was, is het eerste aspect van de syndicale vrijheid. Het tweede aspect bestaat in het recht voor de vakorganisaties om vrij hun interne organisatie en hun werking te regelen, zonder inmenging van buitenuit te moeten ondergaan, met name van de overheid.

Die waarborg vindt uitdrukking in artikel 5 van het Verdrag, dat aan het begrip inmenging een ruime betekenis geeft, vermits er onder meer de maatregelen mee gelijkgesteld worden die ertoe strekken de oprichting te bevorderen van organisaties van overheidspersoneel die door de overheid beheerd worden of steun te verlenen, met financiële of andere middelen aan organisaties van overheidspersoneel met het doel deze organisaties onder controle van de overheid te plaatsen (artikel 5.3.).

atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Il s'agit, en particulier, des actes visant à :

a) subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;

b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Le droit belge et notamment la loi du 24 mai 1921 précitée, assure déjà la protection du droit d'association, du droit de chacun de faire partie de l'association qu'il choisit ainsi que du droit de ne pas faire partie d'une association : l'article 3 de la loi de 1921 punit, en effet, quiconque se rend coupable de voies de fait, de violences ou de menaces en vue d'empêcher l'affiliation à une association ainsi que quiconque fait craindre à quelqu'un de perdre son emploi ou d'exposer à un dommage sa personne, sa famille ou sa fortune. L'article 4 punit, pour sa part, quiconque aura méchamment, dans le but de porter atteinte à la liberté d'association, subordonné la conclusion, l'exécution ou, même en respectant les préavis d'usage, la continuation d'un contrat soit à l'affiliation, soit à la non-affiliation à une association. Pénalement, ce sont les seuls faits, les seuls moyens de pression qui sont considérés comme illicites.

Le droit national consacre donc le droit de s'associer, ou liberté syndicale positive, mais il consacre également le droit de ne pas s'associer, ou liberté syndicale négative : celle-ci est protégée au même titre que la première.

Art. 5

Le droit de créer des organisations syndicales, de s'y affilier ou de ne pas s'y affilier, dont il vient d'être question est le premier aspect de la liberté syndicale. Le second est le droit pour les organisations syndicales de régler librement leur organisation interne et leur fonctionnement, sans avoir à subir d'ingérence extérieure, notamment celle de l'autorité publique.

Telle est la garantie formulée par l'article 5 de la Convention, lequel donne à la notion d'ingérence un sens large, puisqu'y sont notamment assimilées les mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique (article 5.3.).

Men kan stellen dat België op het gebied van syndicale vrijheid een lange traditie heeft die het in staat stelt de beginselen van artikel 5 van het Verdrag te onderschrijven. De wet van 24 mei 1921 die de vrijheid van vereniging waarborgt en die aan de vakorganisaties de mogelijkheid geeft om zich, door hun statuten, tegen alle pogingen tot inmenging te beveiligen, verzekert ruimschoots de adequate bescherming waarover het Verdrag spreekt.

De verschillende bovenvermelde syndicale statuten onthouden zich eveneens van inmenging in de activiteit van de vakorganisaties (zoals de erkenning van alle vakorganisaties en zoals ook de artikelen 21, § 3 en 43 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974, waarbij het beginsel wordt gesteld van de vrije samenstelling door de vakorganisaties van hun afvaardiging binnen de onderhandelings- en overlegcomités).

De in België bestaande praktijk om bepaalde subsidies of financiële middelen aan de vakorganisaties toe te kennen (bijvoorbeeld inzake vorming of vakbondspremie) kan niet als strijdig met de bepalingen van artikel 5.3 worden beschouwd, vermits deze middelen niet worden gegeven met de bedoeling de vakorganisaties onder de controle van de overheid te brengen maar, met naleving van het gelijkheidsbeginsel van artikel 6 van de Grondwet, als tegenprestatie voor hun bijdrage aan de goede werking van de overheidsdiensten.

De toegekende bedragen zijn, naar het eigen advies van het Comité voor de syndicale vrijheid van het IAB, gering.

Art. 6

Het derde aspect van de syndicale vrijheid bestaat erin aan de vakorganisaties de middelen te verschaffen om de belangen van hun leden te verdedigen en daadwerkelijk te begunstigen, onder meer door de faciliteiten die aan hun vertegenwoordigers worden toegekend.

Dit is de bedoeling van artikel 6 van het Verdrag, dat deze vertegenwoordigers in de mogelijkheid wil stellen hun taak vlug en doeltreffend uit te oefenen, zowel tijdens de werkuren als daarbuiten. De toekenning van de faciliteiten mag echter geen afbreuk doen aan de goede functionering van de overheid of van de desbetreffende overheidsdienst.

Ten slotte moeten, zoals de laatste paragraaf van dat artikel aangeeft, de aard en omvang van deze faciliteiten worden bepaald overeenkomstig de procedures betreffende het bepalen van de arbeidsvoorwaarden.

De verschillende hierboven bedoelde syndicale statuten hebben aan de vakorganisaties ruime prerogatieven toegekend (cfr. bijvoorbeeld de artikelen 16 en 17 van de wet van 19 december 1974 en 13 en 14 van

L'on peut dire que la Belgique a, dans le domaine de la liberté syndicale, une longue tradition qui lui permet d'adhérer aux principes de l'article 5 de la Convention. La loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association, en permettant aux syndicats de se prémunir par leurs statuts contre toutes tentatives d'ingérence, assure à suffisance la protection adéquate dont parle la Convention.

Les différents statuts syndicaux visés ci-dessus s'abstiennent également d'intervenir dans l'activité des organisations syndicales (tels que l'agrégation de toutes les organisations syndicales et aussi les articles 21, § 3, et 43 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 précitée, posant le principe de la libre composition, par les organisations syndicales, de leur délégation au sein des comités de négociation et de concertation).

La pratique existant en Belgique d'octroyer certaines subventions ou certains moyens financiers aux organisations syndicales (par exemple en matière de formation ou de prime syndicale) ne saurait être considérée comme contraire aux dispositions de l'article 5.3, étant donné que ces moyens ne sont pas octroyés aux organisations syndicales dans le dessein de les placer sous le contrôle de l'autorité publique mais, dans le respect du principe d'égalité formulé à l'article 6 de la Constitution, à titre de contrepartie pour leur contribution au bon fonctionnement des services publics.

Les montants octroyés sont, de l'avis même du Comité de la liberté syndicale du BIT, peu importants.

Art. 6

Le troisième aspect de la liberté syndicale consiste à procurer aux organisations syndicales les moyens de défendre et de promouvoir effectivement les intérêts de leurs membres, notamment par le biais de facilités octroyées à leurs représentants.

Tel est l'objet de l'article 6 de la Convention qui vise à permettre auxdits représentants de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci. Toutefois, l'octroi de ces facilités ne doit pas entraver l'efficace fonctionnement de l'administration ou du service intéressé.

Enfin, comme l'indique le dernier paragraphe de cet article, la nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux procédures relatives à la détermination des conditions d'emploi.

Les différents statuts syndicaux visés ci-dessus ont octroyé de larges prérogatives aux organisations syndicales (cfr. par exemple les articles 16 et 17 de la loi du 19 décembre 1974 et 13 et 14 des lois du 11 juillet

de wetten van 11 juli 1978) en hebben een regeling van syndicale verloven en vrijstellingen van dienst ingevoerd ten gunste van de vakbondsafgevaardigden (cfr. bijvoorbeeld artikel 18 van de wet van 19 december 1974 en de artikelen 81 tot 84 van het koninklijk besluit van 28 september 1984), krachtens welke verloven en vrijstellingen van dienst worden toegekend om deel te nemen aan de vergaderingen van de onderhandelings- en overlegcomités en aan sommige vakbondsvergaderingen, alsook om de prerogatieven van de vakorganisaties uit te oefenen; het is de taak van iedere overheid erover te waken dat deze bepalingen op een concrete manier worden toegepast. Bovendien worden de vakbondsafgevaardigden die het personeel regelmatig en doorlopend vertegenwoordigen, erkend en verkrijgen zij een vakbondsverlof tegen zulkdanige voorwaarden dat hun normale loopbaanontwikkeling ingevolge hun vakbondsverlof niet in het gedrang komt, vermits zij geacht worden in actieve dienst te zijn, titularis blijven van hun betrekking en hun mogelijkheid op bevordering behouden (artikelen 73 tot 79 van hetzelfde besluit). Tot slot worden alle vakbondsafgevaardigden beschermd door de wetgeving op de arbeidsongevallen (artikel 86) en mag hun vakbondsactiviteit hen geen nadeel berokkenen op het vlak van de beroeps- en tuchtevaluatie (artikel 87).

Zoals door artikel 6.3 van het Verdrag vereist wordt, werden de meest representatieve vakorganisaties, eerst informeel en daarna formeel, betrokken bij de uitwerking en de inwerkingstelling van de syndicale statuten; zo ook kan er geen wijziging plaatsvinden van de wettelijke en reglementaire regelen waaruit het syndicaal statuut bestaat dat door de wet van 19 december 1974 werd ingevoerd, zonder voorafgaande onderhandeling met de vakorganisaties (artikel 6, 1°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974).

Art. 7

Deze bepaling slaat op de procedures tot vastlegging van de arbeidsvoorwaarden. Zij wil vorm geven aan een opvatting over de organisatie van de openbare dienst waarvan de huidige gebruiken inzake dialoog, inspraak, overleg en collectieve onderhandelingen deel uitmaken. Het bepalen van de arbeidsvoorwaarden dient door deze beweging geïnspireerd te worden. Artikel 7 is daardoor zeer belangrijk. Het slaat op de ambtenaren zelf. Volgens de bewoordingen ervan moeten er, waar nodig, aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen worden getroffen om de volledige ontwikkeling en het volledig gebruik aan te moedigen en te bevorderen van procedures voor het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden tussen het betrokken overheidsgezag en de organisaties van overheidspersoneel, of van zodanige

1978) et ont institué un régime de congés syndicaux et de dispenses de service en faveur des délégués syndicaux (cfr. par exemple l'article 18 de la loi du 19 décembre 1974 et les articles 81 à 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité), en vertu desquels des congés et dispenses de service sont octroyés pour participer aux réunions des comités de négociation et de concertation et à certaines réunions syndicales ainsi que pour exercer les prérogatives des organisations syndicales; il appartient à chaque autorité de veiller à l'application correcte de ces dispositions. De plus, les délégués syndicaux qui représentent le personnel d'une façon régulière et continue sont agréés et obtiennent un congé syndical à des conditions telles que leur congé syndical ne met pas en péril le déroulement normal de leur carrière, puisqu'ils sont réputés en activité de service, restent titulaires de leur emploi et conservent leurs possibilités d'avancement (articles 73 à 79 du même arrêté). Enfin, tous les délégués syndicaux sont protégés par la législation sur les accidents de travail (article 86) et leur activité syndicale ne peut leur porter préjudice sur le plan de l'évaluation professionnelle et disciplinaire (article 87).

Comme le requiert l'article 6.3 de la Convention, les organisations syndicales les plus représentatives ont été associées d'abord informellement et puis formellement à l'élaboration et à la mise en œuvre des statuts syndicaux; de même, aucune modification des règles légales et réglementaires constituant le statut syndical mis en place par la loi du 19 décembre 1974 ne pourrait intervenir sans négociation préalable avec les organisations syndicales (article 6, 1°, de l'arrêté royal du 29 août 1985 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi du 19 décembre 1974).

Art. 7

Cette disposition a pour objet les procédures de détermination des conditions d'emploi. Elle tend à consacrer une conception de l'organisation de la fonction publique intégrant les usages actuels de dialogue, de participation, de concertation ou de négociation collective. Il importe que la détermination des conditions d'emploi s'inspire de ce mouvement. L'article 7 est de ce fait très important. Il concerne les agents eux-mêmes. Aussi, selon ses termes, des mesures appropriées aux conditions nationales doivent-elles, si nécessaires, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics ou de toute autre méthode permettant aux représentants

andere procedures die het mogelijk maken voor vertegenwoordigers van overheidspersoneel deel te hebben aan het vaststellen van genoemde arbeidsvoorwaarden.

De wet van 19 december 1974 en, op analoge wijze, de voormelde wetten van 11 juli 1978, stellen procedures van onderhandeling (voor de maatregelen die betrekking hebben op de essentiële aspecten van de arbeidsvoorwaarden) en overleg (voor de andere maatregelen) in, die substantiële vormvereisten zijn waarvan de niet-naleving kan leiden tot het optreden van de voogdijoverheid, de Raad van State (vernietigingsgeschillen), of de hoven en rechtbanken van de rechterlijke macht (artikel 107 van de Grondwet). Deze procedures vinden plaats in de onderhandelings- of overlegcomités die in de betrokken wetgevingen zijn voorzien en waarin afvaardigingen van de overheid en van elk van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd zijn.

De onderhandeling leidt, in geval van akkoord tussen de partijen, tot een politieke verbintenis vanwege de overheid ten opzichte van de vakorganisaties, waardoor eerstgenoemde er zich toe verbindt ofwel de maatregelen te treffen waarover er een akkoord bestaat ofwel de aanneming ervan aan de bevoegde overheid voor te stellen (bijvoorbeeld aan de wetgever, voor een maatregel waarvoor er een wet nodig is). Dit akkoord wordt opgenomen in een protocol dat de door de overheid aangegane verbintenis vastlegt. Bij gebrek aan akkoord worden de standpunten der partijen ook in een protocol genoteerd en blijft de overheid vrij al dan niet het ontwerp van maatregel aan te nemen dat ze aan het onderhandelingscomité heeft voorgelegd.

Het overleg, van zijn kant, leidt tot een met redenen omkleed advies dat aan de bevoegde overheid wordt medegedeeld.

Onder de aan de onderhandeling of het overleg onderworpen maatregelen, kunnen deze worden genoemd betreffende het administratief en geldelijk statuut, de pensioenregeling van de personeelsleden, de bepaling van de personeelsformaties en de duur en de organisatie van het werk het syndicaal statuut in brede zin en de sociale diensten (cf. de artikelen 2 en 11 van de wet van 19 december 1974 en de artikelen 2 en 7 van de wetten van 11 juli 1978). Anderzijds worden de bevoegdheden die in de privé-sector toevertrouwd zijn aan de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen uitgeoefend door de door de Koning aangewezen overlegcomités.

De andere syndicale statuten bevatten gelijkaardige bepalingen.

België kan dus de bepalingen goedkeuren van het internationaal arbeidsrecht betreffende de verplichte procedures inzake onderhandeling over de arbeidsvoorwaarden.

des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

La loi du 19 décembre 1974 et, de manière analogue, les lois du 11 juillet 1978 précitées, instituent des procédures de négociation (pour les mesures ayant trait aux aspects essentiels des conditions d'emploi) et de concertation (pour les autres mesures) qui ont le caractère de formalités substantielles dont la violation peut entraîner l'intervention de l'autorité de tutelle, du Conseil d'Etat (contentieux de l'annulation) ou des cours et tribunaux de l'ordre judiciaire (article 107 de la Constitution). Lesdites procédures se déroulent au sein de comités de négociation ou de concertation prévus par les législations en cause et comprenant une délégation de l'autorité et de chacune des organisations syndicales représentatives.

La négociation aboutit, en cas d'accord entre les parties, à un engagement politique pris par l'autorité à l'égard des organisations syndicales et par lequel la première s'engage soit à prendre la mesure au sujet de laquelle l'accord est intervenu, soit à en proposer l'adoption à l'autorité compétente (telle le législateur pour une mesure devant faire l'objet d'une loi). Cet accord est consigné dans un protocole actant l'engagement pris par l'autorité. A défaut d'accord, les positions respectives des parties sont également consignées dans un protocole et l'autorité reste libre d'adopter ou non le projet de mesure qu'elle a soumis au comité de négociation.

La concertation aboutit, pour sa part, à un avis motivé transmis à l'autorité compétente.

Parmi les mesures soumises à la négociation ou à la concertation, l'on relèvera celles ayant trait au statut administratif et pécuniaire, au régime de pensions des membres du personnel, à la fixation des cadres du personnel, ainsi qu'à la durée et à l'organisation du travail, le statut syndical au sens large et les services sociaux (cf. les articles 2 et 11 de la loi du 19 décembre 1974 et les articles 2 et 7 des lois du 11 juillet 1978). Par ailleurs, les attributions qui, dans le secteur privé sont confiées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, sont exercées par les comités de concertation désignés par le Roi.

Les autres statuts syndicaux contiennent des dispositions de portée similaire.

La Belgique peut donc approuver les dispositions du droit international du travail relatives aux procédures obligatoires à mettre en œuvre en matière de négociation des conditions d'emploi.

Art. 8

Volgens deze bepaling zal de oplossing van de geschillen inzake de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden gezocht worden in overeenstemming met de nationale omstandigheden, door middel van onderhandelingen tussen partijen dan wel door middel van een procedure waarin onafhankelijkheid en onpartijdigheid gewaarborgd worden, zoals bemiddeling, verzoening of arbitrage, en tot stand gebracht op een wijze die beoogt het vertrouwen van de betrokken partijen daarin te verzekeren.

De in dat artikel beoogde geschillen betreffen niet de toepassing van de reeds vooraf bepaalde arbeidsvoorwaarden maar wel het bepalen zelf van deze voorwaarden.

Algemeen gesproken ressorteren ze dus onder de bevoegdheid van de voornoemde onderhandelings- en overlegcomités. Stippen we bovendien nog aan dat artikel 18, § 2 van het hoger vermeld koninklijk besluit van 28 september 1984 binnen het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, een subcomité opricht, voorgezeten door de Eerste Minister en met daarin onder andere afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties, en dat onder meer belast is met het uitbrengen van adviezen over de geschillen betreffende de toepassing van de regeling die is ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 en zijn voormelde uitvoeringsbesluiten.

De opsomming van de procedures tot regeling van de geschillen welke in artikel 8 van het Verdrag voorkomt, is niet limitatief; ze wordt bij wijze van voorbeeld gegeven, zoals blijkt uit het gebruik van de woorden « telle que »; wel is het een vereiste dat deze procedures, hoewel aangepast aan de nationale omstandigheden — hetgeen arbitrage uitsluit, daar de openbare macht het regelen van geschillen waarbij ze betrokken is, niet kan toevertrouwen aan personen of instellingen die, in tegenstelling met de hoven en rechtbanken, niet door haar zijn opgericht — waarborgen van onafhankelijkheid en onpartijdigheid zouden bieden en de betrokken partijen vertrouwen zouden inboezemen. Dit is het geval met de onderhandeling en het overleg.

Onderhandeling en overleg zijn substantiële vormvereisten, wat impliceert dat de maatregelen die zonder voorafgaande onderhandeling of overleg worden getroffen, door de voogdijoverheden, door de Raad van State of door de hoven en rechtbanken kunnen gesanctioneerd worden.

Art. 9

Deze bepaling slaat op de burgerlijke en politieke rechten die essentieel zijn voor de normale uitoefening van de syndicale vrijheid en welke het overheids-personeel zoals de andere werknemers moeten ge-

Art. 8

Selon cette disposition, le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

Les différends visés à cet article portent non sur l'application de conditions d'emploi déjà déterminées mais bien sur la détermination proprement dite de ces conditions.

Ils relèvent donc, de manière générale, de la compétence des comités de négociation et de concertation précités. L'on relèvera en outre que l'article 18, § 2 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 précité crée, au sein du comité commun à l'ensemble des services publics, un sous-comité présidé par le Premier Ministre, comprenant entre autres des délégations des organisations syndicales représentatives et chargé, notamment, d'émettre des avis sur des différends relatifs à l'application du régime institué par la loi du 19 décembre 1974 et par ses arrêtés d'exécution précités.

L'énumération des procédures de règlement des différends figurant à l'article 8 de la Convention n'est nullement limitative; elle est exemplative, comme le confirme l'emploi des mots « telle que »; il est par contre requis par ces procédures, tout en étant adaptées aux conditions nationales — ce qui exclut le recours à l'arbitrage, la puissance publique n'ayant pas le pouvoir de confier le règlement de différends auxquels elle est partie à des personnes ou à des organes qui, à la différence des cours et tribunaux, n'ont pas été institués par elle — donnent des garanties d'indépendance et d'impartialité et inspirent la confiance des parties intéressées. Tel est le cas de la négociation et de la concertation.

La négociation et la concertation constituent des formalités substantielles, ce qui implique que les mesures prises sans négociation ou concertation préalables, peuvent être sanctionnées par les autorités de tutelle, par le Conseil d'Etat et par les cours et tribunaux.

Art. 9

Cette disposition concerne les droits civils et politiques essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale et dont les agents publics doivent bénéficier comme les autres travailleurs, sous la seule réserve

nieten met als enig voorbehoud hun verplichtingen in verband met hun statuut en de aard van de functie die zij uitoefenen.

Over het algemeen geniet het overheidspersoneel al de rechten waarvan de Belgische burgers genieten zoals onder meer opgesomd in het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en in titel II van de Grondwet.

In sommige gevallen evenwel, kan het uitoefenen van deze rechten voor sommige categorieën van ambtenaren gereguleerd worden (cfr. artikel 11 van de wet van 14 januari 1975 houdende het tuchtreglement van de krijgsmacht). Bovendien hebben de overheidsambtenaren over het algemeen verplichtingen inzake discretie en geheimhouding en mogen ze onder meer geen activiteit uitoefenen die strijdig is met de Grondwet en de wetten van het Belgische volk.

Deze reglementeringen en beperkingen zijn tegelijkertijd het gevolg van de door het Rijkspersoneel afgelegde eed van trouw aan de Grondwet en de wetten van het Belgische volk en van de vereisten van goede werking van de overheidsdienst : ze zijn eigen aan het statuut van deze ambtenaren en aan de aard van hun functie en dus in overeenstemming met de bepalingen van artikel 9.

*
* *

De volgende artikelen van het Verdrag bevatten procedurebepalingen die geen commentaar vergen.

Dit Verdrag werd reeds bekrachtigd door de volgende Staten : Argentinië, Cuba, Cyprus, Denemarken, Finland, Ghana, Guinea, Guyana, Italië, Nederland, Noorwegen, Peru, Polen, Portugal, San Marino, Spanje, Suriname, Uruguay, Verenigd Koninkrijk, Zambia, Zweden, Zwitserland.

Dit is, Dames en Heren, de inhoud van het Verdrag dat de Regering de eer heeft aan uw goedkeuring voor te leggen.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

M. EYSKENS

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE

De Minister van Openbaar Ambt,

R. LANGENDRIES

des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

De manière générale, les agents publics jouissent de tous les droits dont jouissent les citoyens belges, tels qu'ils sont énumérés, notamment, par la Convention européenne des Droits de l'Homme et par le titre II de la Constitution.

Dans certains cas cependant, l'exercice de ces droits peut, pour certaines catégories d'agents, être réglementé (cfr. l'article 14 de la loi du 14 janvier 1975 portant le règlement de discipline des forces armées). De plus, les agents publics sont généralement tenus à des obligations de réserve et de secret et ne peuvent, notamment, exercer une activité en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

Ces réglementations et limitations résultent à la fois du serment de fidélité prêté par les agents publics à la Constitution et aux lois du peuple belge et des exigences de bon fonctionnement des services publics : elles sont inhérentes au statut desdits agents et à la nature de leurs fonctions et sont donc conformes aux dispositions de l'article 9.

*
* *

Les articles suivants de la Convention contiennent des dispositions procédurales qui n'appellent pas de commentaires.

A ce jour, cette Convention a été ratifiée par les Etats suivants : Argentine, Chypre, Cuba, Danemark, Espagne, Finlande, Ghana, Guinée, Guyana, Italie, Norvège, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Saint-Marin, Suède, Suisse, Suriname, Uruguay, Zambie.

Tel est, Mesdames, Messieurs, l'objet de la Convention que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre approbation.

Le Ministre des Affaires étrangères,

M. EYSKENS

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre de la Fonction publique,

R. LANGENDRIES

**VOORONTWERP VAN WET
onderworpen aan het advies
van de Raad van State**

**Voorontwerp van wet houdende goedkeuring
van het Verdrag n° 151 betreffende de
bescherming van het vakverenigingsrecht en
procedures voor het vaststellen van
arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst,
aangenomen te Genève op 27 juni 1978 door
de Internationale Arbeidsconferentie tijdens
haar vierenzestigste zitting**

Enig artikel

Het Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, aangenomen te Genève op 27 juni 1978 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar vierenzestigste zitting, zal volkomen uitwerking hebben.

**AVANT-PROJET DE LOI
soumis à l'avis
du Conseil d'Etat**

**Avant-projet de loi portant approbation de la
Convention n° 151 concernant la protection
du droit d'organisation et les procédures de
détermination des conditions d'emploi
dans la fonction publique, adoptée
à Genève le 27 juin 1978, par la Conférence
internationale du travail lors de
sa soixante-quatrième session**

Article unique

La Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, adoptée à Genève le 27 juin 1978, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-quatrième session, sortira son plein et entier effet.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, tweede kamer, op 29 november 1989 door de Minister van Buitenlandse Zaken verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van wet « houdende goedkeuring van het Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, aangenomen te Genève op 27 juni 1978 door de Internationale arbeidsconferentie tijdens haar vierenzestigste zitting », heeft op 13 december 1989 het volgend advies gegeven :

Bij het ontwerp zijn geen opmerkingen te maken.

De kamer was samengesteld uit

HH. :

J.-J. STRYCKMANS, *kamervoorzitter*;

C.-L. CLOSSET,
J.-C. GEUS, *staatsraden*;

F. RIGAUX,
F. DELPEREE, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

J. GIELISSEN, *toegevoegd griffier*.

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

Het verslag werd uitgebracht door de heer C. MENDIAUX, eerste auditeur.

De Griffier,

J. GIELISSEN

De Voorzitter,

J.-J. STRYCKMANS

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le Ministre des Affaires étrangères, le 29 novembre 1989, d'une demande d'avis sur un projet de loi « portant approbation de la Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, adoptée à Genève le 27 juin 1978, par la Conférence internationale du travail lors de sa soixante-quatrième session », a donné le 13 décembre 1989 l'avis suivant :

Le projet n'appelle pas d'observation.

La chambre était composée de

MM. :

J.-J. STRYCKMANS, *président de chambre*;

C.-L. CLOSSET,
J.-C. GEUS, *conseillers d'Etat*;

F. RIGAUX,
F. DELPEREE, *assesseurs de la section de législation*;

Mme :

J. GIELISSEN, *greffier assumé*.

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

Le rapport a été présenté par M. C. MENDIAUX, premier auditeur.

Le Greffier,

J. GIELISSEN

Le Président,

J.-J. STRYCKMANS

WETSONTWERP

BOUDEWIJN, KONING DER BELGEN,

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

Op de voordracht van Onze Minister van Buitenlandse Zaken, van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en van Onze Minister van Openbaar Ambt,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

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

Enig artikel

Het Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst, aangenomen te Genève op 27 juni 1978 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar vierenzestigste zitting, zal volkomen uitwerking hebben.

Gegeven te Brussel, 12 april 1990.

BOUDEWIJN

VAN KONINGSWEGE :

De Minister van Buitenlandse Zaken,

M. EYSKENS

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. VAN DEN BRANDE

De Minister van Openbaar Ambt,

R. LANGENDRIES

PROJET DE LOI

BAUDOUIN, ROI DES BELGES,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires étrangères, de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et de Notre Ministre de la Fonction publique,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS

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

Article unique

La Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, adoptée à Genève le 27 juin 1978, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-quatrième session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 12 avril 1990.

BAUDOUIN

PAR LE ROI :

Le Ministre des Affaires étrangères,

M. EYSKENS

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre de la Fonction publique,

R. LANGENDRIES

(VERTALING)

VERDRAG

**BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN
HET VAKVERENIGINGSRECHT EN
PROCEDURES VOOR HET VASTSTELLEN
VAN ARBEIDSVOORWAARDEN IN DE
OPENBARE DIENST**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar vierenzestigste Zitting op 7 juni 1978;

Gelet op de bepalingen van het Verdrag betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht (1948), het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949), en het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971);

In herinnering brengende dat het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949), niet van toepassing is op bepaalde categorieën werknemers in openbare dienst en dat het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten (1971), van toepassing zijn op de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming;

Gelet op de aanzienlijke uitbreiding van de taken van de overheid in vele landen en de behoefte aan goede arbeidsbetrekkingen tussen de overheid en de organisaties van overheidspersoneel;

Rekening houdende met de grote verscheidenheid in politieke, sociale en economische stelsels in de Lidstaten en de verschillen in praktijk in die Staten (bijvoorbeeld voor wat betreft de onderscheiden functies van centrale en plaatselijke overheid, van federale, staats- en provinciale overheden, en van ondernemingen die overheidsbezit zijn en verschillende soorten van autonome of semi-autonome overheidslichamen, evenals voor wat betreft de aard van de arbeidsverhoudingen);

In aanmerking nemende de bijzondere problemen die zich voordoen met betrekking tot de bepaling van de werkingssfeer van een internationale regeling en met betrekking tot het vaststellen van begripsomschrijvingen met het oog op deze internationale regeling, als gevolg van de verschillen in vele landen tussen de arbeidsverhoudingen in de particuliere sector en in openbare dienst, eveneens in aanmerking nemende de interpretatiemoeilijkheden die ontstaan zijn met betrekking tot de toepassing op overheidspersoneel van de desbetreffende bepalingen van het Verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, (1949), en de opmerkingen van de toezichthoudende organen van de Internationale Arbeidsorganisatie bij een aantal gelegenheden, dat bepaalde Regeringen deze bepalingen hebben toegepast op een wijze die grote groepen van werknemers in openbare dienst uitsluit van de toepassing van dat Verdrag;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde vaststellen met betrekking tot de vrijheid van vakvereniging en tot procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden

CONVENTION

**CONCERNANT LA PROTECTION DU
DROIT D'ORGANISATION ET LES
PROCEDURES DE DETERMINATION
DES CONDITIONS D'EMPLOI
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

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 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, ques-

in de openbare dienst, welk onderwerp als vijfde punt op de agenda van de Zitting voorkomt;

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm van een Internationaal Verdrag dienen te krijgen,

aanvaardt de zevenentwintigste juni van het jaar negentienhonderd achtenzeventig het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als Verdrag betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst, (1978) :

DEEL I

TOEPASSINGSGEBIED EN BEGRIPOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle personen die in dienst zijn van de overheid, voorzover gunstiger bepalingen in andere Internationale Arbeidsverdragen op hen niet van toepassing zijn.

2. In welke omvang de waarborgen, neergelegd in dit Verdrag, van toepassing zullen zijn op hooggeplaatste functionarissen wier werkzaamheden in de regel als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd of op functionarissen wier werkzaamheden van zeer vertrouwelijke aard zijn, moet door nationale wettelijke voorschriften worden bepaald.

3. In welke omvang de waarborgen, neergelegd in dit Verdrag, van toepassing zullen zijn op de gewapende macht en de politie, moet door nationale wettelijke voorschriften worden bepaald.

Art. 2

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term « werknemer in overheidsdienst » verstaan een ieder die onder het Verdrag valt krachtens artikel 1 van dit Verdrag.

Art. 3

Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder de term « organisatie van overheidspersoneel » verstaan iedere organisatie, hoe ook samengesteld, die het bevorderen en het verdedigen van de belangen van het overheidspersoneel ten doel heeft.

DEEL II

BESCHERMING VAN HET VAKVERENIGINGSRECHT

Art. 4

1. Werknemers in overheidsdienst moeten een toereikende bescherming genieten tegen handelingen, ingegeven door een afwijzende houding jegens het vakverenigingswezen, die hen discrimineren in de sfeer van de arbeid.

2. Deze bescherming moet met name geboden worden tegen handelingen die er op gericht zijn :

tion qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

PARTIE I

CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1^{er}

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

Art. 2

Aux fins de la présente convention, l'expression « agent public » désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

Art. 3

Aux fins de la présente convention, l'expression « organisations d'agents publics » désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

PARTIE II

PROTECTION DU DROIT D'ORGANISATION

Art. 4

1. Les agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de :

a) het in dienst nemen van een werknemer in overheidsdienst afhankelijk te stellen van de voorwaarde dat hij geen lid wordt van een organisatie van overheidspersoneel of zijn lidmaatschap daarvan opzegt;

b) de werknemer in overheidsdienst te ontslaan of op andere wijze te benadelen op grond van zijn lidmaatschap van een organisatie van overheidspersoneel of van zijn deelneming aan de normale activiteiten van een dergelijke organisatie.

Art. 5

1. Organisaties van overheidspersoneel moeten volledige onafhankelijkheid genieten ten opzichte van de overheid.

2. Organisaties van overheidspersoneel moeten een toereikende bescherming genieten tegen elke inmenging van de zijde van de overheid bij hun oprichting, de uitoefening van hun werkzaamheden of bij het beheer van hun organisaties.

3. In het bijzonder wordt in dit artikel onder inmenging verstaan : daden die gericht zijn op het bevorderen van de oprichting van organisaties van overheidspersoneel die door de overheid worden beheerd of op het verlenen van steun met financiële of andere middelen aan organisaties van overheidspersoneel met het doel deze organisaties onder controle van de overheid te plaatsen.

DEEL III

AAN DE ORGANISATIES VAN OVERHEIDSPERSONEEL TE VERLENEN FACILITEITEN

Art. 6

1. Aan de vertegenwoordigers van erkende organisaties van overheidspersoneel dienen passende faciliteiten te worden verleend, opdat zij hun functies snel en doeltreffend kunnen vervullen, zowel gedurende als buiten hun werktijden.

2. De toekenning van deze faciliteiten mag geen afbreuk doen aan de goede functionering van de overheid of van de desbetreffende overheidsdienst.

3. De aard en werkingssfeer van deze faciliteiten moeten worden bepaald overeenkomstig de procedures als bedoeld in artikel 7 van dit Verdrag, of op enigerlei andere passende wijze.

DEEL IV

PROCEDURES VOOR HET VASTSTELLEN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Art. 7

Waar nodig, moeten aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen worden getroffen om de volledige ontwikkeling en het volledig gebruik aan te moedigen en te bevorderen van procedures voor het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden tussen het betrokken overheidsgezag en de organisaties van overheidspersoneel, of van zodanige andere procedures die het mogelijk maken voor vertegenwoordigers van overheidspersoneel deel te hebben aan het vaststellen van genoemde arbeidsvoorwaarden.

a) subordonner l'emploi d'un agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;

b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Art. 5

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

PARTIE III

FACILITES A ACCORDER AUX ORGANISATIONS D'AGENTS PUBLICS

Art. 6

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

PARTIE IV

PROCEDURES DE DETERMINATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Art. 7

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

DEEL V

OPLOSSING VAN GESCHILLEN

Art. 8

De oplossing van geschillen, die zich voordoen met betrekking tot de vaststelling van arbeidsvoorwaarden moet in overeenstemming met de nationale omstandigheden gezocht worden door middel van onderhandelingen tussen partijen dan wel door middel van een procedure waarin onafhankelijkheid en onpartijdigheid gewaarborgd zijn, zoals bemiddeling, verzoening of arbitrage en tot stand gebracht op een wijze die beoogt het vertrouwen van de betrokken partijen daarin te verzekeren.

DEEL VI

BURGERLIJKE EN POLITIEKE RECHTEN

Art. 9

Werknemers in overheidsdienst moeten evenals andere werknemers de burgerlijke en politieke rechten bezitten die onontbeerlijk zijn voor de normale uitoefening van de vrijheid van vakvereniging, zulks echter onverminderd de verplichtingen voortvloeiende uit hun status en de aard van hun functies.

DEEL VII

SLOTBEPALINGEN

Art. 10

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

Art. 11

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

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. 12

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreeerde 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 binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaren als bedoeld

PARTIE V

REGLEMENT DES DIFFERENDS

Art. 8

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant les garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

PARTIE VI

DROITS CIVILS ET POLITIQUES

Art. 9

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

PARTIE VII

DISPOSITIONS FINALES

Art. 10

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

Art. 11

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. 12

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

in het vorige lid, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Art. 13

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal 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. 14

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

Art. 15

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

Art. 16

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 12, 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, dit Verdrag niet langer door de Leden kan 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 bekrachtigen.

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. 13

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. 14

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.

Art. 15

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. 16

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 12 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. 17

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 vierenzestigste Zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de achtentwintigste juni 1978.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zevenentwintigste juni 1978.

De Voorzitter van de Conferentie,

PEDRO OJEDA PAULLADA

*De Directeur-Generaal van het
Internationaal Arbeidsbureau,*

FRANCIS BLANCHARD

Art. 17

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-quatrième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 28 juin 1978.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-septième jour de juin 1978 :

Le Président de la Conférence :

PEDRO OJEDA PAULLADA

*Le Directeur général du Bureau
international du Travail,*

FRANCIS BLANCHARD