

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1974-1975

15 MEI 1975

WETSONTWERP

houdende goedkeuring van het Verdrag n° 111 betreffende discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, aangenomen te Genève op 25 juni 1958 door de Internationale Arbeidsconferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeënveertigste zitting.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het Verdrag dat de Regering de eer heeft U ter goedkeuring voor te leggen, heeft betrekking op discriminatie in beroep en beroepsuitoefening; het werd op 25 juni 1958 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar tweeënveertigste zitting aangenomen.

Bij dat Verdrag verbinden de Lid-Staten zich ertoe een nationale politiek vast te leggen en na te streven die erop gericht is de gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening te bevorderen, ten einde elke discriminatie in dat opzicht uit te schakelen.

Het Verdrag heeft een bijzonder ruime draagwijdte. Het betreft immers niet alleen de arbeidsovereenkomst doch ieder beroep dat hetzij onder een statutaire regeling, hetzij als zelfstandige, hetzij als werknemer wordt uitgeoefend.

De term « discriminatie » omvat elk onderscheid en elke uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming, of sociale afkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, alsmede elk ander onderscheid en elke andere uitsluiting of voorkeur waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, als zodanig aange merkt door het betrokken lid na overleg met de sociale partners en andere in aanmerking komende instanties.

Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, gegrond op noodzakelijke vereisten voor een bepaalde functie, en bijzondere maatregelen tot bescherming of tot bijstand, vervat in andere verdragen of aanbevelingen van de I. A. O., worden niet als discriminatie beschouwd.

Chambre des Représentants

SESSION 1974-1975

15 MAI 1975

PROJET DE LOI

ponant approbation de la Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958 par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième session.

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La Convention que le Gouvernement a l'honneur de soumettre à votre assentiment s'applique à la discrimination en matière d'emploi et de profession; elle a été adoptée le 25 juin 1958 par la Conférence internationale du travail lors de sa quarante-deuxième session.

Par cette Convention, les Etats membres s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en la matière.

La Convention a une portée particulièrement étendue. Elle vise, en effet, non seulement le contrat de louage de travail mais toute profession exercée soit sous régime statutaire, soit comme indépendant, soit comme travailleur.

Le terme "discrimination" comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession et toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des partenaires sociaux et d'autres organismes appropriés.

Ne sont pas considérées comme des discriminations les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, ni les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres instruments de l'O. I. T.

Ieder lid kan ook, na overleg met de sociale partners, bepalen dat andere bijzondere maatregelen, die beogen rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die om redenen als geslacht, leeftijd, invaliditeit, kostwinnerschap of maatschappelijke of culturele positie een algemeen erkende behoefte aan bijzondere bescherming of bijstand hebben, niet als discriminatie worden beschouwd.

De termen « beroep » en « beroepsuitoefening » omvatten zowel de gelegenheid tot beroepsopleiding, de toelating tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening als de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3 van het Verdrag bepaalt de middelen die moeten worden aangewend voor de verwerkelijking van de principes van het Verdrag door bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden.

Afgezien van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, waarbij alle discriminatie verboden wordt die zou steunen op het al of niet behoren tot een vereniging, ongeacht het door deze nagestreefde doel, dient te worden gewezen op de bepalingen van artikel 47bis der wet van 12 april 1965, luidens welke iedere werknemer, overeenkomstig artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, goedgekeurd bij de wet van 2 december 1957, bij het bevoegde rechtscollege een vordering kan instellen om het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Anderzijds houden onze wetgeving en onze reglementering geen enkele door het Verdrag bedoelde discriminatie in.

De toelating tot, het behoud en de beëindiging van de beroepsuitoefening in de particuliere sector behoren tot de contractuele vrijheid.

Het ontbreken van een wetgeving of een reglementering in verband met de diverse vormen van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening wordt verklaard door het feit dat voor ons land kan worden aangenomen dat de in het Verdrag bepaalde discriminaties vrijwel niet-bestaande zijn.

Op de arbeidsmarkt komen evenwel toestanden voor die tot resultaat hebben dat zekere groepen van werknemers voor de toelating tot beroepsuitoefening gehandicapt zijn in vergelijking met andere groepen; het gaat bijvoorbeeld om werklozen die wegens hun leeftijd of wegens een vermindering van hun geschiktheid moeilijk te plaatsen zijn, om werknemers wier beroepskennis door de technologische evolutie is achterhaald.

Ofschoon het niet gaat om gevallen die zouden kunnen worden gelijkgesteld met discriminaties in de zin welke het Verdrag aan die term geeft, dienen toch de maatregelen te worden vermeld die genomen zijn om die werknemers in de mogelijkheid te stellen hun kansen op de arbeidsmarkt te verdedigen.

Die maatregelen, welke in het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid zijn opgenomen, hebben betrekking op : de tegemoetkoming in het loon van de moeilijk te plaatsen werklozen, de tegemoetkoming in de kosten van nieuwe installatie der werklozen, de tegemoetkoming in het loon van de door een overschakeling getroffen werklozen, de tegemoetkoming in de uitgaven die inherent zijn aan de selectie, de beroepsopleiding en de nieuwe installatie van het personeel, in dienst genomen met het oog op de oprichting, de uitbreiding of de overschakeling van ondernemingen, en de beroepsopleiding van de volwassenen.

Bepaalde collectieve overeenkomsten omvatten eveneens maatregelen ter vergemakkelijking van de tewerkstelling van andere werklozen (bedienden), die bepalingen neutraliseren, voor de periode van aanpassing aan de nieuwe betrekking, de factor leeftijd die in aanmerking wordt genomen bij de vaststelling van de loonschalen.

Tout membre peut également, après consultation des partenaires sociaux, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers des personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Les mots « emploi » et « profession » recouvrent tant l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions, que les conditions d'emploi.

L'article 3 de la Convention précise les moyens à mettre en œuvre pour réaliser les principes de la Convention par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux.

En dehors de la loi du 24 mai 1921, garantissant la liberté d'association, qui interdit toute discrimination qui serait basée sur l'appartenance ou la non-appartenance à une association, quel que soit le but poursuivi par celle-ci, il faut signaler les dispositions de l'article 47bis de la loi du 12 avril 1965, qui donnent, conformément à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, approuvé par la loi du 2 décembre 1957, pouvoir à tout travailleur d'intenter auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et féminins.

D'autre part, notre législation et notre réglementation ne portent aucune discrimination visée par la Convention.

L'accès, le maintien et la cessation de l'emploi dans le secteur privé sont du domaine de la liberté contractuelle.

L'absence de législation ou de réglementation concernant les diverses formes de discrimination en matière d'emploi et de profession s'explique par le fait que dans notre pays on peut admettre que les discriminations définies dans la Convention sont quasi inexistantes.

Il existe toutefois des situations sur le marché du travail, qui ont pour résultat que certains groupes de travailleurs sont handicapés pour l'accès à un emploi par rapport à d'autres groupes; il s'agit par exemple de chômeurs difficiles à placer à cause de leur âge et ou de la diminution de leurs aptitudes, de travailleurs dont les connaissances professionnelles sont dépassées par l'évolution technologique.

Bien qu'il ne s'agisse pas de cas qui seraient assimilables à des discriminations dans le sens de la Convention, il importe de mentionner les mesures qui ont été prises en vue d'accorder à ces travailleurs la possibilité de défendre leurs chances sur le marché du travail.

Ces mesures qui ont été reprises dans l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage portent sur: l'intervention dans la rémunération des chômeurs difficiles à placer; l'intervention dans les frais de réinstallation des chômeurs, l'intervention dans la rémunération des travailleurs touchés par une reconversion, l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté en vue de la création, de l'extension ou de la reconversion d'entreprise et la formation professionnelle des adultes.

Certaines conventions collectives prévoient également des mesures pour faciliter la mise au travail de chômeurs âgés (employés); ces dispositions neutralisent, pendant la période d'adaptation au nouvel emploi, le facteur âge qui est pris en considération dans l'établissement des barèmes.

De wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclas-
sing van de minder-validen heeft aan de particuliere onder-
nemingen alsmede aan de openbare besturen en de door de
Koning aangewezen instellingen van openbaar nut opgelegd
een zekeraantal minder-validen te werk te stellen.

Al die maatregelen dragen niet alleen bij tot het tegengaan
van eventuele discriminaties in beroep en beroepsuitoefening
doch ook tot het waarborgen van een werkelijke gelijkheid
van kansen.

De statutaire bepalingen die gelden voor het overheidsper-
soneel, zorgen er bovendien voor dat geen enkele discrimina-
tie bestaat op het gebied van aanwerving en bevordering van
die categorie personen.

Wat tenslotte de uitoefening van de zelfstandige beroepen
betreft, de desbetreffende reglementering bevat eveneens geen
enkele discriminerende bepaling.

Aangezien dit Verdrag een bijdrage vormt in verband met
de gelijkheid van kansen en behandeling op het stuk van be-
roep en beroepsuitoefening en, wat België betreft, niets de
bekrachtiging ervan verhindert, heeft de Regering de eer U
een wetsontwerp houdende goedkeuring van dat Verdrag
voor te leggen.

*De Minister van Buitenlandse Zaken
en van Ontwikkelingssamenwerking,*

R. VAN ELSLANDE.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE.

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, de 3e april
1969 door de Minister van Buitenlandse Zaken verzocht hem van advies
te dienen over een ontwerp van wet «houdende goedkeuring van het
verdrag n° 111 betreffende de discriminatie in beroep en beroepsuitoe-
fening, aangenomen te Genève op 25 juni 1958 door de Algemene Con-
ferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeën-
veertigste zitting », heeft de 6e juni 1969 het volgende advies gegeven :

Her blijkt uit de documentatie betreffende de behandeling van het
verdrag n° 111 dat zijn draagwijdte bijzonder ruim is,

Het betreft niet alleen de arbeidsovereenkomst, maar al de beroe-
pen uitgeoefend hetzij onder statuut, hetzij als zelfstandige, hetzij als
werknemers.

Verder dient er opgemerkt dat de termen «beroep» en «beroepsuit-
oefening » de gelegenheid tot beroepsopleiding en de toelating tot de
onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening, alsmede de
arbeidsvoorwaarden omvatten (artikel 1, 3).

Het verdrag is zeer verstrekkend.

Luidens artikel 3, zal België inderdaad verplicht zijn om onder meer :

« c) elke wettelijke voorziening te herroepen en elke administratieve
bepaling of praktijk te wijzigen, welke niet met deze politiek strookt.

d) de politiek betreffende de beroepsuitoefening uit te voeren onder
het rechrstreeks toezicht van een nationale autoriteit;

e) het toepassen van deze politiek op het arbeidsveld van diensren
voor beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling
onder leiding van een nationale autoriteit te waarborgen ».

Zoals blijkt uit de aan de Raad van State medegedeelde inlichtingen
is de authentieke reksr van her verdrag de Franse tekst. De bij her
ontwerp gevoegde Nederlandse tekst is een vertaling. Dar zou bovenaan
de Nederlandse tekst moeten worden vermeld.

La loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des
handicapés, a imposé aux entreprises privées, ainsi qu'aux
administrations publiques et organismes d'intérêt public dé-
terminés par le Roi l'occupation d'un certain nombre de han-
dicapés.

Toutes ses mesures contribuent non seulement à parer aux
discriminations éventuelles en matière d'emploi et de pro-
fession, mais aussi à garantir une réelle égalité de chances.

Les dispositions statutaires qui sont applicables aux agents
des services publics assurent, d'autre part, qu'aucune discri-
mination n'existe en matière de recrutement et de promotion
de cette catégorie de personnes.

En ce qui concerne enfin l'exercice des professions indé-
pendantes la réglementation y afférente ne contient égale-
ment aucune disposition discriminatoire.

Comme cette Convention constitue une contribution en
ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement en ma-
tière d'emploi et de profession et que de la part de la Belgi-
que rien ne s'oppose à sa ratification, le Gouvernement a
l'honneur de vous soumettre un projet de loi portant appro-
bation de cette Convention.

*Le Ministre des Affaires étrangères
et de la Coopération au Développement.*

R. VAN ELSLANDE.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail.

A. CALIFICE.

AVIS DU CONSEIL D'ETAT.

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre,
saisi par le Ministre des Affaires étrangères, le 3 avril 1969, d'une
demande d'avis sur un projet de loi « portant approbation de la conven-
tion n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de pro-
fession, adoptée à Genève le 25 juin 1958 par la Conférence générale de
l'Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-
deuxième session », a donné le 6 juin 1969 l'avis suivant :

Ainsi qu'en témoigne la documentation relative à son examen, la
convention n° 111 a une portée particulièrement étendue.

Il vise non seulement le contrat de louage de travail mais toute pro-
fession exercée soit sous régime statutaire, soit comme indépendant, soit
comme travailleur.

A noter, en outre, que les termes «emploi» et «profession» cou-
vrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux
différentes professions ainsi que les conditions d'emploi (article 1er, 3).

La convention a des conséquences très étendues.

En effet, aux termes de l'article 3, la Belgique devra notamment :

« c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition
ou pratique administratives qui sont incompatibles avec la politique
(celle visée à l'article 2);

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis
au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des servi-
ces d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de pla-
cement soumis au contrôle d'une autorité nationale ».

Ainsi qu'il ressort des renseignements communiqués au Conseil d'Etat,
c'est le texte français qui est le texte authentique de la convention. La
version néerlandaise jointe au projet est une traduction. Mention devrait
en être faite en tête de cette version.

De kamer was samengesteld uit:

De Heren: F. Lepage, voorzitter van de Raad van State;
H. Buch en H. Adriaens, staatsraden;
J. Limpens en M. Verscheiden, bijzitters van de afdeling
wetgeving;
M. Jacquemijn, adjunct-griffier, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst
werd nagezien onder toezicht van de heer F. Lepage.
Her verslag werd uitgebracht door de heer L. Duchateler, substituit-
auditeur-generaal.

De Griffier,
M. JACQUEMIJN.

De Voorzitter,
F. LEPAGE.

WETSONTWERP

BOUDEWIJN,

Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en bierna toezien zullen, ONZE GROET.

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Onze Minister van Buitenlandse Zaken en van Ontwik-
kelingssamenwerking 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 n° 111 betreffende discriminatie in beroep
en beroepsuitoefening, aangenomen te Genève op 25 juni
1958 door de Algemene Conferentie van de Internationale
Arbeidsorganisatie tijdens haar tweeënveertigste zitting, zal
volkomen uitwerking hebben.

Gegeven te Brussel, op 14 mei 1975.

BOUDEWIJN.

VAN KONINGSWEGE:

De Minister van Buitenlandse Zaken
en van Ontwikkelingssamenwerking,

R. VAN ELSLANDE.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

A. CALIFICE.

La chambre était composée de :

Messieurs: F. Lepage, président du Conseil d'Etat;
H. Buch et H. Adriaens, conseillers d'Etat;
J. Limpens et M. Verscheiden, assesseurs de la section
de législation;
M. Jacquemijn, greffier adjoint, greffier.

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

Le rapport a été présenté par M. L. Duchatelet, substitut de l'auditeur
général.

Le Greffier,
M. JACQUEMIJN.

Le Président,
F. LEPAGE.

PROJET DE LOI

BAUDOUIN,

Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, SALUT.

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires étran-
gères et de la Coopération au Développement et de Notre
Ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Notre Ministre des Affaires étrangères et de la Coopé-
ration au Développement 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° 111 concernant la discrimination en
matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le
25 juin 1958 par la Conférence générale de l'Organisation
internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième
session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 14 mai 1975.

BAUDOUIN.

PAR LE ROI:

Le Ministre des Affaires étrangères
et de la Coopération au Développement,

R. VAN ELSLANDE.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

A. CALIFICE.

(Vertaling)

Verdrag nr. III
betreffende discriminatie in beroep
en beroepsuitoefening.

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau te Genève bijeengeroepen en aldaar bijeengekomen op 4 juni 1958 in haar tweeënveertigste zitting;

Besloten hebbende tot aanvaarding van bepaalde voorstellen met betrekking tot discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, welk onderwerp vervat is in het vierde punt op de agenda van de zitting;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een internationaal verdrag zullen aannemen;

Overwegende dat de Verklaring van Philadelphia bevestigt dat alle mensen, ongeacht hun ras, geloof of kunne, het recht hebben zowel naar hun stoffelijk welzijn als naar hun geestelijke ontwikkeling te streven in vrijheid en waardigheid en in het genot van economische zekerheid en gelijkheid van kansen;

Bovendien overwegende dat discriminatie een inbreuk betekent op de rechten, opgesomd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,

neemt heden, de 25e juni 1958, het volgende Verdrag aan, dat aangehaald kan worden als « Verdrag betreffende discriminatie (beroep en beroepsuitoefening), 1958 »:

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag omvat de term « discriminatie »:

a) elk onderscheid en elke uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming of sociale afkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening, opgeheven of geschaad wordt;

b) elk ander onderscheid en elke andere uitsluiting of voorkeur, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, als zodanig aangemerkt door het betrokken Lid na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, en met andere in aanmerking komende instanties.

2. Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, gegrond op noodzakelijke vereisten, voor een bepaalde functie, wordt niet als discriminatie beschouwd.

3. Voor de toepassing van dit Verdrag omvatten de termen « beroep » en « beroepsuitoefening » de gelegenheid tot beroepsopleiding en de toelating tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening, alsmede de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich een nationale politiek vast te leggen en na te streven, welke beoogt door bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening te bevorderen, teneinde elke discriminatie in dat opzicht uit te schakelen.

Artikel 3

Ieder Lid, voor hetwelk dit Verdrag van kracht is, verbindt zich door middel van bij de nationale omstandigheden en gebruiken passende methoden:

a) te pogen de medewerking van organisaties van werkgevers en van werknemers en van andere in aanmerking komende instanties te verkrijgen;

b) wetten uit te vaardigen en onderwijsprogramma's te bevorderen, welke erop berekend zijn de aanvaarding en de naleving van deze politiek te verzekeren;

c) elke wettelijke voorziening te herroepen en elke administratieve bepaling of praktijk te wijzigen, welke niet met deze politiek strookt;

Convention n° 111
concernant la discrimination en matière d'emploi
et de profession

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1958, en sa quarante-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

Considérant que la Déclaration de Philadelphia affirme 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;

Considérant en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1er

1. Aux fins de la présente Convention, le terme « discrimination » comprend:

a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

3. Aux fins de la présente Convention, les mots « emploi » et « profession » recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente Convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés, pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;

d) de politiek betreffende de beroepsuitoefening uit te voeren onder het rechtstreekse toezicht van een nationale autoriteit;

e) het toepassen van deze politiek op het arbeidsveld van diensten voor beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling onder leiding van een nationale autoriteit te waarborgen;

f) in zijn jaarlijkse rapporten over de toepassing van het Verdrag de maatregelen ter uitvoering van deze politiek en de met die maatregelen behaalde resultaten te vermelden.

Artikel 4

Maatregelen betreffende een persoon, tegen wie een gewettigde verdenking bestaat van handelingen in strijd met de veiligheid van de Staat of van wie vaststaat dat hij zich daaraan werkelijk schuldig maakt, worden geen discriminatie geacht, mits de betrokkene het recht heeft in beroep te gaan bij een bevoegde instantie, ingesteld overeenkomstig de nationale praktijk.

Artikel 5

1. Bijzondere maatregelen ter bescherming of tot bijstand, vervat in andere door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen Verdragen of Aanbevelingen, worden niet als discriminatie beschouwd.

2. Na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, indien deze bestaan, kan ieder Lid bepalen dat andere bijzondere maatregelen, die beogen rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die om redenen als geslacht, leeftijd, invaliditeit, kostwinnerschap of maatschappelijke of culturele positie een algemeen erkende behoefte aan bijzondere bescherming of bijstand hebben, niet als discriminatie worden beschouwd.

Artikel 6

Ieder Lid, dat dit Verdrag bekrachtigt, verbindt zich toe te passen op buiten het moederland gelegen gebieden overeenkomstig de bepalingen van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie.

Artikel 7

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag zullen ter kennis worden gebracht van de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem worden geregistreerd.

Artikel 8

1. Dit Verdrag zal slechts verbindend zijn voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie, waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal is geregistreerd.

2. Het zal twaalf maanden nadat twee Leden hun bekrachtiging door de Directeur-Generaal hebben doen registreren, in werking treden.

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

Artikel 9

1. Een lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een tijdvak van tien jaar na de datum waarop het Verdrag in werking is getreden, door middel van een verklaring toegezonden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door deze geregistreerd. De opzegging zal eerst een jaar nadat zij is geregistreerd van kracht worden.

2. Elk Lid, dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na het verloop van het tijdvak van tien jaar, bedoeld in het vorige lid, gebruik heeft gemaakt van het recht tot opzegging, voorzien in dit artikel, is gebonden voor een nieuw tijdvak van tien jaar en kan daarna dit Verdrag opzeggen na verloop van elk tijdvak van tien jaar onder de voorwaarden, bedoeld in dit artikel.

Artikel 10

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau dient aan alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie kennis te geven van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen, welke hem door de Leden der Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging aan de Leden der Organisatie dient de Directeur-Generaal de aandacht der Leden te vestigen op de datum, waarop het Verdrag in werking zal treden.

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente Convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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.

Artikel 11

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

Artikel 12

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau dient, telkens wanneer hij zulks nodig oordeelt, verslag uit te brengen aan de Algemene Conferentie over de toepassing van dit Verdrag en te onderzoeken of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda der Conferentie te plaatsen.

Artikel 13

1. Indien de Conferentie een nieuwe Verdrag zou aannemen, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van het onderhavige Verdrag, en indien het nieuwe Verdrag niet anders bepaalt:

a) zal de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het in artikel 9 bepaalde, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking zal zijn getreden;

b) zal reet ingang van de datum, waarop het nieuwe Verdrag houdende herziening in werking treedt, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Het onderhavige Verdrag zal echter in elk geval naar huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor die Leden, die het bekrachtigd hebben en het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 14

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

Article 11

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

Article 12

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

Article 13

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 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle Convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.