

Chambre des Représentants

SESSION 1975-1976.

25 JUIN 1976

PROJET DE LOI

portant 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.

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES ETRANGERES
ET DE LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT (1)
PAR M. DESMARETS.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre Commission des Affaires étrangères et de la Coopération au Développement a estimé préférable de s'entourer de l'avis de la Commission de l'Emploi et du Travail avant de se prononcer définitivement sur cette 111^e Convention émanant de la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

(1) Composition de la Commission:

Président: M. Dequae.

A. - Membres: MM. Bertrand, De Keersmaeker, Dequae, Desmaret, Nothomb, Paxis, Swaelen, Vandamme, - MM. Geldolf, Glinne, Harmegnies, Mme Pary épouse Scheys, MM. Radoux, Van Eynde, Van Lent, - MM. Colla, Kempinaire, Rolin Jaquemyns, Van Offelen, - MM. Gendebien, Outers, - MM. Baert, Raskin.

B. - Suppléants: MM. Claeys, d'Alcantara, De Vlies, Robert Devos, - MM. André Cools, Dehousse, Dejardin, Laridon, - MM. Bonnel, Mundeleer, - Mme Spaak épouse Danis, - M. Schiltz.

Voir:

548 (1974-1975):

- N° 1: Projet de loi.

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1975-1976.

25 JUNI 1976

WETSONTWERP

houdende goedkeuring van 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.

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE BUITENLANDSE ZAKEN
EN DE ONTWIKKELINGSSAMENWERKING (1)
UITGEBRACHT DOOR DE HEER DESMARETS.

DAMES EN HEREN,

Uw Commissie voor de Buitenlandse Zaken en de Ontwikkelingssamenwerking achtte het wenselijk het advies in te winnen van de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid alvorens zich definitief uit te spreken over dit 111^{ste} Verdrag van de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie.

(1) Samenstelling van de Commissie:

Voorzitter: de heer Dequae.

A. - Leden: de heren Bertrand, De Keersmaeker, Dequae, Desmaret, Nothomb, Paxis, Swaelen, Vandamme, - de heren Geldolf, Glinne, Harmegnies, Mevr. Pary echtg. Scheys, de heren Radoux, Van Eynde, Van Lent, - de heren Colla, Kempinaire, Rolin Jaquemyns, Van Offelen, - de heren Gendebien, Outers, - de heren Baert Raskin.

B. - Plaatsvervangers: de heren Claeys, d'Alcantara, De Vlies, Robert Devos, - de heren André Cools, Dehousse, Dejardin, Laridon, - de heren Bonnel, Mundeleer, - Mevr. Spaak echtg. Danis, - de heer Schiltz.

Zie:

548 (1974-1975):

- Nr 1: Wetsontwerp.

L'avis émis par cette commission, que vous trouverez en annexe au présent rapport, a été rédigé par M. Schyns.

Les membres se sont déclarés suffisamment éclairés et n'ont pas jugé nécessaire de poser d'autres questions.

Aussi le projet de loi a-t-il été adopté à l'unanimité.

Le Rapporteur,

1. DESMARETS.

Le Président,

A. DEQUAE.

Het door deze Commissie uitgebrachte advies dar in bijlage bij dit verslag is gevoegd, werd opgesteld door de heer Schyns.

De leden van de Commissie waren van oordeel dat zij voldoende voorgelicht zijn en achtten het niet nodig nog andere vragen te stellen.

Het wetsontwerp werd dan ook eenparig aangenomen.

De Verslaggever,

J. DESMARETS.

De Voorzitter,

A. DEQUAE.

Avis de la Commission de l'Emploi et du Travail

MESDAMES, MESSIEURS,

Introduction du Ministre de l'Emploi et du Travail.

1. Adoption de la Convention.

Cette convention internationale du travail a été adoptée le 25 juin 1958 au cours de la 42^e session de la Conférence internationale du travail.

2. Ratification de la Convention.

Au 1^{er} janvier 1976, 87 Etats membres de l'Organisation internationale du travail l'avaient ratifiée.

Parmi les Etats membres des Communautés européennes, quatre d'entre eux ont ratifié la convention: la République fédérale d'Allemagne, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas.

3. Contenu de la Convention.

Tout Etat membre de l'Organisation internationale du travail, qui a ratifié la convention, s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale tendant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer les discriminations qui sont envisagées dans la présente convention, à savoir:

1° d'une part, les discriminations qui sont fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

En ce qui concerne l'ascendance nationale, le Bureau international du travail a précisé que cette convention a trait aux distinctions faites entre ressortissants d'un Etat, sur la base de leur ascendance nationale, mais ne vise pas les distinctions faites entre les ressortissants de l'Etat et les personnes de nationalité étrangère;

2° d'autre part, les discriminations basées sur toutes autres formes de distinction ayant pour effet de diminuer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Ces autres formes de discrimination pourront être spécifiées par l'Etat intéressé après consultation des partenaires sociaux et d'autres organismes appropriés.

Cette disposition de la convention laisse l'initiative aux Etats membres, tout en insistant auprès d'eux, pour que, dans la pratique, soient éliminées d'autres formes de discrimination dans les domaines couverts par la convention: l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions ainsi que les conditions d'emploi, y compris les rémunérations.

La convention est applicable au secteur privé et au secteur public.

Elle vise non seulement les professions placées sous le régime du contrat de louage de travail, mais aussi toute profession exercée sous un régime statutaire, toute profession exercée comme indépendant, et toute activité professionnelle d'une personne qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail ou d'un statut, fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Advies van de Commissie voor de Tewerkstelling en de Arbeid

DAMES EN HEREN,

Inleiding van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

1. Aanneming van het Verdrag.

Dit internationale arbeidsverdrag werd op 25 juni 1958 tijdens de 42^{ste} zitting van de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen.

2. Bekrachtiging van het Verdrag.

Op 1 januari 1976 hadden 87 Lid-Staten van de Internationale Arbeidsorganisatie het verdrag bekrachtigd, waaronder vier Lid-Staten van de Europese Gemeenschappen: de Bondsrepubliek Duitsland, Denemarken, Italië en Nederland.

3. Inhoud van het Verdrag.

Elke Lid-Staat van de Internationale Arbeidsorganisatie, die het verdrag heeft bekrachtigd, verbindt zich ertoe een nationaal beleid vast te leggen en na te streven dat erop gericht is de gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening te bevorderen ter voorkoming van enigerlei discriminatie waarvan in dit Verdrag sprake is, en wel:

1° enerzijds de discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming of sociale herkomst;

Wat de nationale afstamming betreft, heeft het Internationaal Arbeidsbureau gepreciseerd dat dit verdrag betrekking heeft op het onderscheid dat tussen de onderdanen van een Staat wordt gemaakt op grond van hun nationale afstamming, doch niet op het onderscheid tussen onderdanen van de Staat en personen van een andere nationaliteit;

2° anderzijds de discriminatie die steunt op alle andere vormen van onderscheid waardoor de gelijkheid van kansen en van behandeling in beroep en beroepsuitoefening geschaad wordt. Die andere vormen van discriminatie zullen door de betrokken staat als zodanig kunnen worden aangemerkt na overleg met de sociale partners en andere in aanmerking komende instanties.

Deze bepaling van het verdrag laat het initiatief aan de Lid-Staten over, doch dringt tevens bij hen aan opdat in de praktijk andere vormen van discriminatie zouden worden uitgeschakeld in de aangelegenheden waarop het verdrag betrekking heeft: de gelegenheid tot beroepsopleiding, de toegang tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening en de arbeidsvoorwaarden, de beloning inbegrepen.

Het verdrag is van toepassing op de particuliere ondernemingen en in de overheidssector.

Het heeft niet alleen betrekking op de beroepen die onder het stelsel van de arbeidsovereenkomsten vallen, doch ook op ieder beroep waarop een statutaire regeling toepasselijk is benevens elk zelfstandig beroep en iedere beroepsactiviteit van een persoon die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst of een statuut arbeidsprestaties levert onder het gezag van een derde.

Les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations au sens de la convention.

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

4. Conformité entre les dispositions de la convention et les dispositions légales en Belgique.

A. D'une manière générale, on peut constater que notre législation et notre réglementation ne comportent aucune des diverses discriminations définies dans la convention.

1. En ce qui concerne la discrimination basée sur l'appartenance ou non à une association, quel que soit le but poursuivi par celle-ci, il y a lieu de rappeler que la loi du 24 mai 1921 garantit à tout citoyen la liberté d'association et, partant, le libre exercice d'activités politiques ou religieuses.

2. En ce qui concerne la discrimination en matière de rémunérations entre les hommes et les femmes, il faut souligner que, conformément à la directive récente du Conseil des Communautés européennes du 20 février 1975, un arrêté royal du 9 décembre 1975 a rendu obligatoire la convention collective du travail n° 25, conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Cette convention collective du travail a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne, approuvé par la loi du 2 décembre 1957.

C'est ainsi que tout travailleur, qui s'estime lésé, peut tenter auprès des tribunaux du travail ou d'une juridiction compétente une action tendant à faire appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Il y a plus de dix ans déjà qu'une telle disposition a été incluse dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, publiée au *Moniteur belge* du 30 avril 1965.

3. En ce qui concerne les autres discriminations en matière d'emploi et de profession entre les hommes et les femmes, notre législation et notre réglementation ne comportent pas ou plus de dispositions préjudiciables aux femmes.

Toutefois, en vue d'éliminer, dans la pratique, toute discrimination en ce domaine au sein des Etats membres de la Communauté européenne, le Conseil a adopté le 9 février 1976 une directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Cette directive donne pouvoir au travailleur de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.

Le Gouvernement entend se conformer à cette directive en y associant le Conseil national du travail, dont les membres employeurs et travailleurs ont un rôle important à jouer dans l'application d'une politique de non-discrimination.

B. D'autres discriminations, qui bien que n'étant pas considérées de prime abord comme telles au sens de la convention, doivent être prises en considération, parce qu'elles ont des répercussions économiques, sociales et humaines.

De voor een bepaalde betrekking vereiste kwalificaties worden niet beschouwd als discriminatie in de zin van het verdrag.

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

4. Ouereenkomst van de bepalingen van het Verdrag met de soettelijke bepalingen in België.

A. Algemeen gezien kan worden vastgesteld dat in onze wetgeving en reglementen geen van de door dit verdrag bepaalde vormen van discriminatie voorkomen.

1. Met betrekking tot de discriminatie die zou steunen op het al dan niet behoren tot een vereniging - welke ook haar doel is - zij erop gewezen dat de wet van 24 mei 1921 ieder onderdaan de vrijheid van vereniging en dan ook de vrijheid van politieke of godsdienstige activiteit waarborgt.

2. Met betrekking tot de ongelijke behandeling van man en vrouw inzake beloning, zij onderstreept dat, overeenkomstig een recente richtlijn van de Raad der Europese Gemeenschappen dd. 20 februari 1975 een koninklijk besluit van 9 december 1975 de collectieve arbeidsovereenkomst n° 25, gesloten op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, bindend verklaard heeft.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt ertoe het beginsel van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, dat werd opgenomen in artikel 119 van het bij de wet van 2 december 1957 goedgekeurde Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, tot werkelijkheid te maken.

Aldus kan elke werknemer die zich benadeeld acht, bij de arbeidsgerechten of bij een bevoegd rechtscoliege een vordering instellen om het beginsel van de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers te doen toepassen.

Reeds meer dan tien jaar geleden werd een dergelijke bepaling opgenomen in de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 30 april 1965.

3. Met betrekking tot de andere vormen van discriminatie tussen man en vrouw op het gebied van tewerkstelling en uitoefening van het beroep, kan worden gezegd dat in onze wetgeving en reglementeringen geen voorde vrouw nadelige bepalingen (meer) voorkomen.

Nochtans heeft de Raad, teneinde in de praktijk een einde te maken aan enigerlei discriminatie die op dit gebied in de Lid-Staten van de Europese Gemeenschap zou bestaan, op 9 februari 1976 een richtlijn aangenomen betreffende de tenuitvoerlegging van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Deze richtlijn geeft de werknemer de mogelijkheid zijn rechten via de rechtscollages op te eisen.

De Regering is van zins die richtlijn na te leven en daarbij de Nationale Arbeidsraad, waarvan de leden - werkgevers en werknemers - een belangrijke rol te spelen hebben bij het voeren van een non-discriminatoire beleid, te betrekken.

B. Men dient ook oog te hebben voor andere vormen van discriminatie - hoewel zij niet meteen als discriminatie in de zin van het Verdrag kunnen worden aangemerkt - omwille van hun weerslag op economisch, sociaal en menselijk gebied.

En effet, certains groupes de travailleurs accèdent difficilement à un emploi par rapport à d'autres groupes. Il s'agit plus particulièrement des chômeurs difficiles à placer à cause de leur âge ou de la diminution de leurs aptitudes, de ceux dont les connaissances professionnelles sont dépassées par l'évolution technologique, ainsi que des personnes handicapées.

Des mesures ont été prises en Belgique en vue d'accorder à ces travailleurs la possibilité de défendre leurs chances sur le marché du travail.

D'une part, l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage a pour but notamment de faciliter la mise au travail des chômeurs difficiles à placer, en prévoyant l'intervention financière de l'Etat dans leurs rémunérations et dans les frais résultant de leur réadaptation professionnelle.

De plus, certaines conventions collectives prévoient également des mesures pour faciliter le reclassement des 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.

D'autre part, la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, a imposé, tant au secteur privé qu'au secteur public, l'occupation d'un certain nombre de handicapés.

La présente convention a d'ailleurs prévu, en son article 5, que de telles mesures ne peuvent être considérées comme discriminatoires à l'égard des autres travailleurs, si un Etat membre en prend l'initiative après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Toutes ces mesures contribuent non seulement à parer aux discriminations éventuelles en matière d'emploi et de profession, mais à garantir une réelle égalité de chances.

C. En ce qui concerne le secteur public, les dispositions statutaires qui sont applicables aux agents des services publics assurent qu'aucune discrimination n'existe en matière de recrutement et de promotion de cette catégorie de personnes.

D. En ce qui concerne enfin l'exercice des professions indépendantes, la réglementation y afférente ne contient également aucune disposition discriminatoire.

Cette convention constitue une contribution en vue d'assurer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession; de la part de la Belgique, plus rien ne s'oppose à sa ratification.

Discussion.

1. Cet exposé du Ministre a été suivi de quelques demandes de précisions :

En ce qui concerne l'égalité des hommes et des femmes en matière d'emploi et de profession, un membre s'est demandé si la convention ne serait pas de nature à figer la situation actuelle plutôt que de permettre l'évolution vers une égalité intégrale. Il part de l'idée que la convention n° 89 concernant le travail de nuit des femmes met obstacle à l'égalité des femmes en ce qui concerne l'occupation de certains emplois. Or l'article 5, littéra 1, de la convention 111 dispose que les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont

Sommige groepen werknemers geraken, in vergelijking met andere groepen, moeilijk aan een betrekking. Het geldt vooral werklözen die wegens hun leeftijd of wegens een vermindering van hun geschiktheid moeilijk te plaatsen zijn, werknemer wier beroepskennis door de technologische evolutie is achterhaald en minder-validen.

In België werden maatregelen getroffen opdat die werknemers hun kansen op de arbeidsmarkt zouden kunnen verdedigen.

Enerzijds strekt het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid er met name toe de tewerkstelling van moeilijk te plaatsen werklözen te vergemakkelijken door middel van een financiële tegemoetkoming van de Staat in hun loon en in de kosten van hun omscholing.

Bovendien omvatten bepaalde collectieve overeenkomsten eveneens maatregelen ter vergemakkelijking van de tewerkstelling van andere werklözen (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.

Anderzijds heeft de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de minder-validen zowel aan de particuliere ondernemingen als aan de overheidssector de tewerkstelling van een aantal minder-validen opgelegd.

Artikel 5 van het onderhavige verdrag bepaalt, trouwens, dat dergelijke maatregelen niet als een discriminatie t.O.V. de andere werknemers worden beschouwd wanneer een Lid-Staat ze treft na overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

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

C. In de overheidssector zorgen de statutaire bepalingen die gelden voor het overheidsperoneel er bovendien voor dat geen enkele discriminatie beslaat op het gebied van aanwerving en bevordering van die categorie personen.

D. Wat nu de uitoefening van de zelfstandige beroepen betreft, de desbetreffende reglementering bevat evenmin enigelei discriminerende bepaling.

Dit verdrag vormt een bijdrage in verband met de gelijkheid van kansen en behandeling op het stuk van beroep en beroepsuitoefening en, wat België betreft, staat niets de bekrachtiging ervan in de weg.

Bespreking.

1. Na de uiteenzetting van de Minister worden enige ophelderingen gevraagd.

Inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen r.a.v. werkgelegenheid en beroep, stelt een lid de vraag of het Verdrag niet verstarrend kan werken op de huidige situatie, in plaats van de ontwikkeling naar een volledige gelijkheid te bevorderen. Het lid gaat ervan uit dat het Verdrag n° 89 betreffende de nacht arbeid een hinderpaal vormt voor de gelijkheid van de vrouwen t.a.v. het bekleden van sommige betrekkingen. Nu bepaalt artikel 5, littéra 1 van het Verdrag 111 dat de bijzondere maatregelen ter bescherming of tot bijstand, die zijn vervat in andere door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen Verdragen of aan-

pas considérées comme des discriminations. Ainsi, la convention internationale n° 89 précitée est déclarée compatible avec la Convention 111.

D'autre part, l'intervenant fait état d'inégalités en matière de salaires, de formation professionnelle et de recyclage professionnel. Dans ce dernier cas, l'inégalité réside par exemple dans le fait que les femmes ne peuvent se recycler que dans des professions qui leur sont traditionnellement réservées ou sont forcées de le faire sous peine de perte d'avantages sociaux. Il cite le cas d'une ouvrière métallurgiste suspendue du droit aux allocations de chômage parce qu'elle refusait de se recycler en tant que piqueuse.

Le Ministre a répondu que si la Convention 111 reconnaissait la Convention n° 89 comme étant compatible avec ses propres dispositions, elle ne faisait cependant pas obstacle à la modification des principes de cette convention; en matière salariale il rappelle que l'égalité pouvait faire l'objet d'un recours devant les tribunaux du travail. Il en est de même en ce qui concerne la réglementation du chômage.

Quant à la formation professionnelle, le principe de l'égalité doit également être appliqué selon la convention n° 111.

Le Ministre a été amené à préciser sa déclaration concernant « l'ascendance nationale » dont il est question à l'article 1^{er}: elle a trait aux distinctions entre les citoyens d'un même pays, qui existeraient par exemple dans les divers pays d'un Etat fédéral.

Le Ministre a répondu affirmativement à la question de savoir si en matière d'éligibilité pour les comités de sécurité et d'hygiène, les conditions distinctes prévues pour les ressortissants nationaux, ceux de la C. E. E. ou les travailleurs originaires d'autres pays, étaient compatibles avec la présente convention.

2. Enfin, il a été rappelé que notre pays menait une politique sociale exemplaire à plus d'un titre et jouait parfois un rôle de premier plan en matière de politique internationale.

A certains égards, sa politique est même plus favorable que celle de certains pays occidentaux. C'est, par exemple, le cas en ce qui concerne l'établissement en Belgique des membres de la famille des travailleurs étrangers, l'octroi d'avantages sociaux à ces personnes et leur intégration dans le milieu du travail dans la même mesure que les ressortissants nationaux.

...

L'avis exprimé par la commission est unanimement favorable.

Le Rapporteur,

G. SCHYNS.

Le Président,

L. NAMECHE.

bevelingen, niet als discriminatie worden beschouwd. Aldus wordt het voornoemde internationaal verdrag n° 89 verenigbaar verklaard met de overeenkomst 111.

Het lid maakt anderzijds gewag van ongelijkheden inzake lonen, beroepsopleiding en -omscholing. In het laatste geval bestaat de ongelijkheid er bij voorbeeld in dat de vrouwen zich alleen mogen omscholen naar die beroepen welke traditioneel voor haar zijn weggelegd of dat zij daartoe gedwongen worden willen zij hun sociale voordelen niet verliezen. Hij haalt het geval aan van een metaalarbeidster die uit haar recht op werkloosheidsuitkering ontzet werd omdat zij weigerde een omscholing te gaan volgen als machinestikster.

De Minister antwoordt dat, ofschoon in Verdrag 111 wordt erkend dat Verdrag n° 89 met de eigen bepalingen strookt, het geen belersel vormt voor een wijziging van de beginselen van dat verdrag; hij herinnert eraan dat men voor de gelijkheid van de lonen kan opkomen bij de arbeidsrechtbank. Dat geldt ook voor de reglementering inzake werkloosheid.

Op het stuk van de beroepsopleiding dient het gelijkheidsbeginsel eveneens te worden toegepast volgens Verdrag n° 111.

De Minister verstrekt bijzonderheden omtrent zijn verklaring i.v.m. de « nationale afstamming » waarvan sprake is in artikel 1: daarmee wordt het onderscheid bedoeld tussen onderdanen van één zelfde land, zoals dat b.v. zou kunnen bestaan in de diverse landen van een bondsstaat.

De Minister antwoordt bevestigend op de vraag of de aparte voorwaarden inzake verkiesbaarheid voor de comités voor veiligheid en gezondheid, zoals die voor de eigen ingezetenen, de E. E. G.-onderdanen of de werknemers uit andere landen worden gesteld, verenigbaar zijn met het Verdrag.

2. Ten slotte wordt erop gewezen dat ons land een sociaal beleid voert dat in menig opzicht als voorbeeld kan worden gesteld en dat het soms een eersterangsrol in de internationale politiek speelt.

Die politiek is op sommige gebieden zelfs gunstiger dan die van sommige westerse landen. Dat is b.v. het geval met de vestiging in België van de familieleden van buitenlandse werknemers, de toekenning van sociale voordelen aan die personen en hun integratie in het arbeidsmilieu in dezelfde mate als de eigen ingezetenen.

...

Het door de commissie uurgebrachte advies is eensluidend gunstig.

De Verslaggever,

G. SCHYNS.

De Voorzitter,

L. NAMECHE.