

56 (2000) Nr. 1

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 2006 Nr. 16

A. TITEL

*Verdrag inzake de herziening van het Verdrag betreffende de
bescherming van het moederschap (herzien), 1952
(met Aanbeveling)
Genève, 15 juni 2000*

B. TEKST

Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

Convention concernant la révision de la convention (révisée) sur la protection de la maternité, 1952

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, 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,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme *femme* s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme *enfant* à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of post-natal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Arti-

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.

3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déter-

cle 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or

b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

minées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou

b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN OEUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

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

Article 15

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 du Bureau international du Travail.

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 16

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

of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, not-

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 17

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

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

Article 18

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 19

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 20

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 16 ci-dessus,

withstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000.

The President of the Conference,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

The Director-General of the International Labour Office,

JUAN SOMAVIA

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 21

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 quatre-vingt-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 15 juin 2000.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce seizième jour de juin 2000:

Le Président de la Conférence,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

Le Directeur-Général du Bureau international du Travail,

JUAN SOMAVIA

De Algemene Conferentie heeft op 15 juni 2000 tijdens haar achtentachtigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 191 betreffende de herziening van de Aanbeveling betreffende de bescherming van het moederschap, 1952. De tekst van deze Aanbeveling luidt als volgt:

Recommendation concerning the revision of the Maternity Protection Recommendation, 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as “the Convention”),

Adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

MATERNITY LEAVE

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

(3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

BENEFITS

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman’s previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

Recommandation concernant la révision de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, 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 recommandation complétant la convention sur la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

CONGÉ DE MATERNITE

1. (1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

PRESTATIONS

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;
- b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;
- c) maintenance in a hospital or other medical establishment;
- d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
- e) dental and surgical care.

FINANCING OF BENEFITS

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

HEALTH PROTECTION

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- a) elimination of risk;
- b) an adaptation of her conditions of work;
- c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

PROTECTION RELATIVE A L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

PROTECTION DE LA SANTE

6. (1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
 - b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
 - c) work requiring special equilibrium;
 - d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.
- (4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.
- (5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.
- (6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

BREASTFEEDING MOTHERS

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.
8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.
9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

RELATED TYPES OF LEAVE

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.
- (2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

- a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
- b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

MÈRES QUI ALLAITENT

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

TYPES DE CONGÉS APPARENTÉS

10. (1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

The foregoing is the authentic text of the recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eight-eighth Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000.

The President of the Conference,

(sd.) MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) JUAN SOMOVIA

(3) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(4) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 15 juin 2000.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce seizième jour de juin 2000:

Le Président de la Conférence,

(s.) MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

Le Directeur-Général du Bureau international du Travail,

(s.) JUAN SOMAVIA

C. VERTALING**Verdrag inzake de herziening van het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen op 30 mei 2000 in haar achtentachtigste zitting, en

Gelet op de noodzaak het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952 en de Aanbeveling betreffende de bescherming van het moederschap, 1952, te herzien teneinde de gelijkheid van alle vrouwen van de beroepsbevolking en de gezondheid en veiligheid van moeder en kind verder te bevorderen en teneinde de verschillen in de economische en sociale ontwikkeling van de Leden alsmede de diversiteit van ondernemingen en de ontwikkeling van de bescherming van het moederschap in het nationale recht en de nationale praktijk te onderkennen, en

Gelet op de bepalingen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1979), het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind (1989), de Verklaring van Peking en het Platform voor Actie (1995), de Verklaring inzake gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van vrouwelijke arbeiders (1975) van de Internationale Arbeidsorganisatie, de Verklaring inzake fundamentele beginselen en rechten in verband met werk en haar follow-up (1998) van de Internationale Arbeidsorganisatie, alsmede de internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen gericht op het waarborgen van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers, in het bijzonder het Verdrag betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, 1981, en

Rekening houdend met de omstandigheden van vrouwelijke werknemers en de noodzaak zwangerschap te beschermen, hetgeen tot de gezamenlijke verantwoordelijkheid behoort van de overheid en de samenleving, en

Besloten hebbend tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de herziening van het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952, en van de Aanbeveling, 1952, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt; en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm zullen aannemen van een internationaal verdrag;

neemt heden, de vijftiende juni van het jaar tweeduizend, het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000.

TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Voor de toepassing van dit Verdrag is de term „vrouw” op iedere persoon van het vrouwelijk geslacht van toepassing zonder enige vorm van discriminatie en de term „kind” op ieder kind, zonder enige vorm van discriminatie.

Artikel 2

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle vrouwen die als werknemer werkzaam zijn, met inbegrip van hen die atypische vormen van niet-zelfstandige arbeid verrichten.

2. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, kan echter, na raadpleging van de betrokken representatieve organisaties van de werkgevers en werknemers, beperkte categorieën werknemers geheel of gedeeltelijk uitsluiten van het toepassingsgebied van het Verdrag, wanneer toepassing ervan op hen tot bijzondere problemen van aanzienlijke aard zou leiden.

3. Elk Lid dat gebruik maakt van de in het vorige lid geboden mogelijkheid, noemt in zijn eerste rapport inzake de toepassing van het Verdrag ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie de categorieën werknemers die aldus worden uitgesloten, alsmede de redenen voor hun uitsluiting. In zijn vervolgrapporten beschrijft het Lid de maatregelen die zijn genomen met het oog op de geleidelijke uitbreiding van de bepalingen van het Verdrag tot deze categorieën.

BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID

Artikel 3

Elk Lid neemt, na raadpleging van de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers passende maatregelen om te waarborgen dat zwangere vrouwen of vrouwen tijdens de lactatie niet verplicht zijn werkzaamheden te verrichten waarvan de bevoegde autoriteit heeft vastgesteld dat deze schadelijk zijn voor de gezondheid van de moeder of het kind, of wanneer bij een risico-inventarisatie een wezenlijk risico is vastgesteld voor de gezondheid van de moeder of die van haar kind.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Artikel 4

1. Op vertoon van een medisch attest of andere relevante verklaring, zoals vastgesteld overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, waarin de vermoedelijke datum van de bevalling is vermeld, heeft een

vrouw op wie dit Verdrag van toepassing is recht op een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof van ten minste 14 weken.

2. Elk Lid vermeldt de duur van de hierboven genoemde verlofperiode in een verklaring die aan zijn akte van bekrachtiging van dit Verdrag wordt toegevoegd.

3. Elk Lid kan nadien een nieuwe verklaring deponeren bij de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau, waarin de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verlengd.

4. Zorgvuldig rekening houdend met de bescherming van de gezondheid van de moeder en die van het kind, omvat het zwangerschaps- en bevallingsverlof een periode van verplicht verlof van zes weken na de bevalling, tenzij op nationaal niveau door de regering en de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers anders overeen wordt gekomen.

5. Het prenatale deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verlengd met de periode die verstrijkt tussen de verwachte datum van de bevalling en de feitelijke datum van de bevalling, zonder vermindering van elk verplicht deel van het postnatale verlof.

VERLOF BIJ ZIEKTE OF COMPLICATIES

Artikel 5

Op vertoon van een medisch attest wordt verlof voor of na het zwangerschaps- en bevallingsverlof toegekend bij ziekte, complicaties of risico van complicaties als gevolg van de zwangerschap of bevalling. De aard en de maximumduur van dit verlof kunnen worden bepaald in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

UITKERINGEN

Artikel 6

1. In overeenstemming met nationale wet- en regelgeving, of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk, worden aan vrouwen die wegens het in artikel 4 of 5 bedoelde verlof niet aanwezig zijn op hun werk geldelijke uitkeringen verstrekt.

2. Geldelijke uitkeringen dienen hoog genoeg te zijn om te waarborgen dat de vrouw zichzelf en haar kind in goede gezondheid en overeenkomstig een behoorlijke levensstandaard kan onderhouden.

3. Wanneer ingevolge de nationale wetgeving of praktijk geldelijke uitkeringen, die worden betaald ter zake van het in artikel 4 bedoelde verlof, zijn gebaseerd op eerdere verdiensten, mag het bedrag van die uitkeringen niet lager zijn dan tweederde van de eerdere verdiensten van de vrouw of van de verdiensten die in aanmerking worden genomen bij de berekening van uitkeringen.

4. Wanneer ingevolge de nationale wetgeving of praktijk andere methoden worden gebruikt om ter zake van het in artikel 4 bedoelde verlof te betalen geldelijke uitkeringen vast te stellen, dient het bedrag van die uitkeringen vergelijkbaar te zijn met het bedrag dat als gemiddelde voortvloeit uit de toepassing van het vorige lid.

5. Elk Lid waarborgt dat een grote meerderheid van de vrouwen op wie dit Verdrag van toepassing is kan voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een geldelijke uitkering.

6. Wanneer een vrouw niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een geldelijke uitkering uit hoofde van de nationale wet- en regelgeving of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk, heeft zij recht op een toereikende uitkering uit sociale bijstandsmiddelen, met inachtneming van de inkomenstoets die voor deze bijstand vereist is.

7. Aan de vrouw en haar kind worden geneeskundige verstrekkingen verleend in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk. Geneeskundige verstrekkingen omvatten prenatale en postnatale zorg, hulp bij de bevalling en zo nodig opname in een ziekenhuis.

8. Teneinde de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te beschermen, worden uitkeringen en verstrekkingen ter zake van het in de artikelen 4 en 5 bedoelde verlof verstrekt via verplichte sociale verzekeringen of uit publieke middelen of op een overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk bepaalde wijze. Een werkgever is niet persoonlijk aansprakelijk voor de directe kosten van een dergelijke geldelijke uitkering of verstrekking aan een vrouw die bij hem of haar in dienst is, zonder dat de werkgever daarmee specifiek instemt, tenzij

a. dit voorafgaand aan de datum van aanneming van dit Verdrag door de Internationale Arbeidsconferentie in een lidstaat is voorzien in de nationale wetgeving of praktijk; of

b. dit later op nationaal niveau wordt overeengekomen door de regering en de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

Artikel 7

1. Een Lid waarvan de economie en het socialezekerheidsstelsel onvoldoende ontwikkeld zijn, wordt geacht te voldoen aan artikel 6, derde en vierde lid, indien geldelijke uitkeringen worden verstrekt op een niveau dat niet lager is dan het niveau dat verschuldigd is bij ziekte of tijdelijke arbeidsongeschiktheid in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving.

2. Elk Lid dat gebruik maakt van de in het vorige lid geboden mogelijkheid, noemt in zijn eerste rapport inzake de toepassing van dit Verdrag ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeids-

organisatie de redenen hiervoor en vermeldt de hoogte van verstrekte geldelijke uitkeringen. In zijn vervolgrapporten beschrijft het Lid de maatregelen die zijn genomen met het oog op de geleidelijke verhoging van de uitkeringen.

ONTSLAGBESCHERMING EN NON-DISCRIMINATIE

Artikel 8

1. Het is de werkgever verboden om het dienstverband van een vrouw te beëindigen tijdens haar zwangerschap of het verlof bedoeld in artikel 4 of 5 of gedurende een door de nationale wet- of regelgeving te bepalen tijdvak na haar terugkeer op de werkplek, tenzij op gronden die geen verband houden met de zwangerschap of bevalling en de gevolgen daarvan of de lactatie. De bewijslast om aan te tonen dat de redenen voor ontslag geen verband houden met de zwangerschap of bevalling en de gevolgen daarvan of de lactatie rust op de werkgever.

2. Een vrouw heeft aan het eind van haar bevallingsverlof het recht terug te keren in dezelfde of een vergelijkbare functie tegen hetzelfde salaris.

Artikel 9

1. Elk Lid neemt passende maatregelen om te waarborgen dat moederschap geen bron van discriminatie op de arbeidsmarkt vormt, met inbegrip van - niettegenstaande artikel 2, eerste lid - toegang tot de arbeidsmarkt.

2. Maatregelen als bedoeld in het voorgaande lid omvatten een verbod op het eisen van een test op zwangerschap of een verklaring aangaande een dergelijke test, wanneer een vrouw solliciteert, tenzij dat vereist wordt door de nationale wet- of regelgeving ten aanzien van werk:

a. waarvoor ingevolge de nationale wet- of regelgeving verboden of beperkingen gelden voor zwangere vrouwen of vrouwen tijdens de lactatie; of

b. dat een erkend of substantieel risico vormt voor de gezondheid van de vrouw en het kind.

VROUWEN TIJDENS DE LACTATIE

Artikel 10

1. Een vrouw heeft recht op een of meer pauzes per dag of op dagelijkse beperking van het aantal werkuren om haar kind borstvoeding te geven.

2. De periode waarin de lactatiepauzes of de beperking van de dagelijkse werktijd zijn toegestaan, het aantal en de duur van de lactatiepauzes, alsmede de procedure voor de beperking van de dagelijkse werk-

tijd worden bepaald door de nationale wetgeving en praktijk. Deze pauzes of de beperking van de dagelijkse werktijd worden aangemerkt als werktijd en dienovereenkomstig uitbetaald.

PERIODIEKE HERZIENING

Artikel 11

Elk Lid onderzoekt periodiek, in overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, of het passend is om de periode van verlof bedoeld in artikel 4 te verlengen of om de geldelijke uitkeringen bedoeld in artikel 6 te verhogen.

UITVOERING

Artikel 12

Dit Verdrag wordt uitgevoerd door middel van wet- of regelgeving, behoudens in de gevallen waarin hieraan op andere wijze uitvoering wordt gegeven, zoals door collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken, rechterlijke uitspraken of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

Dit Verdrag herzielt het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952.

Artikel 14

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

Artikel 15

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor die Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau is ingeschreven.

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

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

Artikel 16

1. Een Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn 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 ingeschreven. De opzegging wordt pas van kracht een jaar nadat zij is ingeschreven.

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

Artikel 17

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.

Artikel 18

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 de Directeur-Generaal overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 19

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 de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 20

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

a. heeft de bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag van rechtswege onmiddellijke opzegging van het onderhavige Verdrag ten gevolge, niettegenstaande het bepaalde in artikel 16, indien en zodra het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

b. kan met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking treedt, het onderhavige Verdrag niet langer door de Leden worden bekrachtigd.

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

Artikel 21

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

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtentachtigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op vijftien juni 2000.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zestiende juni 2000.

De Voorzitter van de Conferentie,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

JUAN SOMAVIA

De vertaling van de Aanbeveling luidt als volgt:

Aanbeveling inzake de herziening van de Aanbeveling betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 aangenomen door de conferentie in haar achtentachtigste zitting, Genève, 15 juni 2000

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen op 30 mei 2000 in haar achtentachtigste zitting, en

Besloten hebbend tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot bescherming van het moederschap, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Vastgesteld hebbend dat deze voorstellen de vorm zullen aannemen van een Aanbeveling ter aanvulling op het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 2000 (hierna te noemen „het Verdrag”),

neemt heden, de vijftiende juni van het jaar tweeduizend, de volgende Aanbeveling aan die kan worden aangehaald als de „Aanbeveling betreffende de bescherming van het moederschap, 2000”.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

1. (1) De Leden behoren zich in te spannen om de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in artikel 4 van het Verdrag te verlengen tot ten minste 18 weken.

(2) Een voorziening behoort te worden getroffen voor verlenging van het zwangerschaps- en bevallingsverlof in geval van een meerling.

(3) Voor zover mogelijk behoren maatregelen te worden getroffen om te waarborgen dat de vrouw het recht heeft vrijelijk te kiezen op welk moment zij, voor of na de bevalling, een niet-verplicht deel van haar zwangerschaps- of bevallingsverlof opneemt.

UITKERINGEN

2. Waar mogelijk en na raadpleging van de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, behoren de geldelijke uitkeringen waarop een vrouw recht heeft tijdens het verlof zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5 van het Verdrag te worden verhoogd tot het volledige bedrag van de eerdere verdiensten van de vrouw of van de verdiensten die in aanmerking worden genomen bij de berekening van uitkeringen.

3. Voor zover mogelijk behoren de geneeskundige verstrekkingen zoals voorzien in artikel 6, zevende lid, van het Verdrag mede te omvatten:

a. zorg in een artspraktijk, thuis of in een ziekenhuis of andere medische instelling verleend door een huisarts of specialist;

b. verloskundige hulp thuis of in een ziekenhuis of andere medische instelling verleend door een bevoegde verloskundige of een andere verloskundige dienst;

c. verzorging in een ziekenhuis of een andere medische instelling;

d. andere noodzakelijke farmaceutische en medische voorzieningen, onderzoeken en tests zoals voorgeschreven door een arts of andere gekwalificeerde persoon; en

e. tandheelkundige en chirurgische zorg.

FINANCIERING VAN UITKERINGEN

4. Iedere premie, verschuldigd onder een stelsel van verplichte sociale verzekering ter voorziening in uitkeringen terzake van moederschap, en iedere op basis van de betaalde lonen berekende belasting die

geheven wordt teneinde te voorzien in deze uitkeringen behoort te worden betaald naar het totale aantal mannen en vrouwen die als werknemer werkzaam zijn, zonder onderscheid naar geslacht, ongeacht of de betaling door de werkgever geschiedt, dan wel door de werkgever en de werknemers gezamenlijk.

ONTSLAGBESCHERMING EN NON-DISCRIMINATIE

5. Vrouwen behoren het recht te hebben na het verlof zoals bedoeld in artikel 5 van het Verdrag terug te keren in hun oorspronkelijke functie of een vergelijkbare functie tegen hetzelfde salaris. De periode van het verlof bedoeld in de artikelen 4 en 5 van het Verdrag behoort voor de vaststelling van hun rechten te worden aangemerkt als een periode waarin gewerkt is.

BESCHERMING VAN DE GEZONDHEID

6. (1) De Leden behoren maatregelen te nemen om te waarborgen dat arbeidsrisico's voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere vrouw of de vrouw tijdens de lactatie en die van haar kind worden onderzocht. De uitkomsten van dit onderzoek behoren ter beschikking te worden gesteld aan de betrokken vrouw.

(2) In de omstandigheden bedoeld in artikel 3 van het Verdrag of wanneer een wezenlijk risico is vastgesteld ingevolge onderdeel (1), behoren, waar van toepassing, op grond van een medische verklaring, maatregelen te worden genomen om een alternatief te bieden voor dergelijk werk in de vorm van:

- a. wegnemen van het risico;
- b. aanpassing van de arbeidsomstandigheden van de vrouw;
- c. overplaatsing naar een andere functie, zonder verlies van salaris, wanneer een dergelijke aanpassing niet mogelijk is; of
- d. betaald verlof in overeenstemming met de nationale wet- en regelgeving of praktijk, wanneer een dergelijke overplaatsing niet mogelijk is.

(3) De maatregelen bedoeld in onderdeel (2) behoren in het bijzonder te worden genomen ten aanzien van:

- a. zwaar werk dat handmatig tillen, dragen, duwen of trekken van lasten vereist;
- b. werkzaamheden die de vrouw blootstellen aan biologische, chemische of fysische stoffen die een gezondheidsrisico vormen voor de vruchtbaarheid en de ongeboren vrucht;
- c. werkzaamheden waarbij het evenwichtsgevoel zeer belangrijk is;
- d. werkzaamheden die fysieke belasting met zich brengen ten gevolge van langdurig zitten of staan, van extreme temperaturen of van trillingen.

(4) Zwangere vrouwen of vrouwen tijdens de lactatie behoren niet verplicht te worden om nachtelijke werkzaamheden te verrichten, indien uit een medische verklaring blijkt dat dergelijke werkzaamheden onvermijgbaar zijn met hun zwangerschap of de lactatie.

(5) Vrouwen behoren het recht te behouden terug te keren in hun functie of een vergelijkbare functie zodra dat veilig voor haar is.

(6) Vrouwen behoren, als dat nodig is, hun werkplek te kunnen verlaten, na hun werkgever daarvan in kennis te hebben gesteld, om een medisch onderzoek te ondergaan dat verband houdt met hun zwangerschap.

VROUWEN TIJDENS DE LACTATIE

7. Op vertoon van een medisch attest of andere relevante verklaring zoals vastgesteld door de nationale wetgeving en praktijk, behoort de frequentie en lengte van lactatiepauzes te worden aangepast aan de specifieke behoeften.

8. Waar mogelijk en met instemming van de werkgever en de betrokken vrouw, behoort de tijd die is gereserveerd voor de dagelijkse lactatiepauzes in één keer opgenomen te kunnen worden om een algemene vermindering van de werktijd aan het begin of het einde van de werkdag mogelijk te maken.

9. Waar mogelijk behoort een voorziening te worden getroffen voor het inrichten van faciliteiten op of nabij de werkplek voor de lactatie, onder adequate hygiënische omstandigheden.

AANVERWANTE SOORTEN VERLOF

10. (1) In het geval van overlijden van de moeder voordat het postnatale verlof verstreken is, behoort de vader van het kind, die als werknemer werkzaam is, het recht te hebben verlof op te nemen voor een periode die gelijk is aan het niet-verstreken deel van het postnatale zwangerschapsverlof.

(2) In het geval van ziekte of ziekenhuisopname van de moeder na de bevalling en voor het verstrijken van het postnatale verlof, en als de moeder niet voor het kind kan zorgen, behoort de vader van het kind, die als werknemer werkzaam is, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk recht te hebben op verlof om voor het kind te zorgen, gedurende een periode die gelijk is aan het niet-verstreken deel van het postnatale bevallingsverlof.

(3) De moeder, of vader, van het kind die als werknemer werkzaam is, behoort recht te hebben op ouderschapsverlof gedurende een periode volgend op het verstrijken van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

(4) De periode waarin ouderschapsverlof kan worden toegekend, de lengte van het verlof en andere modaliteiten, met inbegrip van de betaling van ouderschapsuitkeringen en het gebruik en de verdeling van ouderschapsverlof tussen de ouders die beiden als werknemer werkzaam zijn, behoren te worden bepaald door de nationale wet- of regelgeving of op enige andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk.

(5) Wanneer de nationale wetgeving en praktijk voorzien in adoptie, behoren adoptieouders toegang te hebben tot het door het Verdrag geboden beschermingssysteem, in het bijzonder met betrekking tot verlof, uitkeringen en ontslagbescherming.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtentachtigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op vijftien juni 2000.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de zestiende juni 2000.

De Voorzitter van de Conferentie,

MARIO ALBERTO FLAMARIQUE

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

JUAN SOMAVIA

D. PARLEMENT

Het Verdrag heeft ingevolge artikel 91 van de Grondwet de goedkeuring van de Staten-Generaal, alvorens het Koninkrijk aan het Verdrag kan worden gebonden.

E. PARTIJGEGEVENS

Bekrachtiging is voorzien in artikel 14 van het Verdrag.

Partij	Onder-tekening	Ratifi-catie	Type ¹⁾	In werking	Opzeg-ging	Buiten werking
Albanië		24-07-04	R	24-07-05		
Belarus		10-02-04	R	10-02-05		
Bulgarije		06-12-01	R	06-12-02		

Partij	Onder-tekening	Ratifi-catie	Type ¹⁾	In werking	Opzeg-ging	Buiten werking
Cuba		01-06-04	R	01-06-05		
Cyprus		12-01-05	R	12-01-06		
Hongarije		04-11-03	R	04-11-04		
Italië		07-02-01	R	07-02-02		
Litouwen		23-09-03	R	23-09-04		
Oostenrijk		30-04-04	R	30-04-05		
Roemenië		23-10-02	R	23-10-03		
Slowakije		12-12-00	R	07-02-02		

¹⁾ DO=Definitieve ondertekening, R=Ratificatie, aanvaarding, goedkeuring of kennisgeving, T=Toetreding, VG=Voortgezette gebondenheid

Verklaringen, voorbehouden en bezwaren

Albanië, 24 juli 2004

Period of maternity leave: 365 calendar days

Belarus, 10 februari 2004

Period of maternity leave: 126 calendar days. 70 days before childbirth and 56 days after childbirth. In cases of complicated childbirth or delivery of two and more children a period of maternity leave after childbirth is 70 days.

Bulgarije, 6 december 2001

Period of maternity leave: 135 days

Cuba, 1 juni 2004

Period of maternity leave: 18 weeks

Cyprus, 12 januari 2005

Period of maternity leave: 16 weeks

Hongarije, 4 november 2003

Period of maternity leave: 24 weeks

Italië, 7 februari 2001

Period of maternity leave: 5 months

Litouwen, 23 september 2003

Period of maternity leave: 126 calendar days

Oostenrijk, 30 april 2004
 Period of maternity leave: 16 weeks

Roemenië, 23 oktober 2002
 Period of maternity leave: 126 calendar days

Slowakije, 12 december 2000
 In accordance with Article 4, paragraph 2, of the Convention, the Period of maternity leave has been fixed to 28 weeks.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zijn ingevolge artikel 15, tweede lid, op 7 februari 2002 in werking getreden.

Voor de staten waarvan de bekrachtiging na deze datum wordt ingeschreven, treedt het Verdrag ingevolge artikel 15, derde lid, van het Verdrag in werking twaalf maanden na de datum van deze inschrijving.

J. GEGEVENS

Verwijzingen

- | | |
|---------------------|--|
| Titel | : Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie; Versailles, 28 juni 1919 |
| Tekst | : <i>Trb.</i> 1975, 102 (geconsolideerd: Engels, Frans en vertaling) |
| Laatste <i>Trb.</i> | : <i>Trb.</i> 1998, 290 |
| Titel | : Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (herzien), 1952; Genève, 28 juni 1952 |
| Tekst | : <i>Trb.</i> 1953, 129 (Engels, Frans en vertaling) |
| Laatste <i>Trb.</i> | : <i>Trb.</i> 1997, 183 |
| Titel | : Universele Verklaring van de Rechten van de Mens; New York, 10 december 1948 |
| Tekst | : <i>Trb.</i> 1969, 99 (rubriek J; Engels en vertaling) |
| Titel | : Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen; New York, 18 december 1979 |
| Tekst | : <i>Trb.</i> 1980, 146 (Engels en Frans)
<i>Trb.</i> 1981, 61 (vertaling) |
| Laatste <i>Trb.</i> | : <i>Trb.</i> 1996, 97 |

- Titel : Verdrag inzake de rechten van het kind;
New York, 20 november 1989
- Tekst : *Trb.* 1990, 46 (Engels en Frans)
Trb. 1990, 170 (vertaling)
- Laatste *Trb.* : *Trb.* 2002, 233
- Titel : Verdrag betreffende gelijke kansen voor en gelijke
behandeling van mannelijke en vrouwelijke werkne-
mers; werknemers met gezinsverantwoordelijkheden;
Genève, 23 juni 1981
- Tekst : *Trb.* 1981, 244 (Engels en Frans)
Trb. 1982, 101 (vertaling)
- Laatste *Trb.* : 1997, 211
- Titel : Handvest van de Verenigde Naties;
San Francisco, 26 juni 1945
- Tekst : *Trb.* 1979, 37 (herziene tekst Engels en Frans)
Trb. 1987, 113 (herziene vertaling)
- Laatste *Trb.* : *Trb.* 2004, 240

Uitgegeven de zesentwintigste januari 2006.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

B. R. BOT