C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Entry into force: 15 Jun 1960)Adoption: Geneva, 42nd ILC session (25 Jun 1958) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, 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, and

Considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term ***discrimination*** includes--

- (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;
- (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms ***employment*** and ***occupation*** include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice--

- (a) to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;
- (b) to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;
- (c) to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;
- (d) to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;
- (e) to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;
- (f) to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.

2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

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

Article 8

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

2. It shall come into force twelve 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 twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

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 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 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 11

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 him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

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 13

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, notwithstanding the provisions of Article 9 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 14

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

អនុសញ្ញាលេខ ១១១
ស្តីពី
ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ[១]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីសែសិបរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ១៩៥៨។

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ទៅក្នុងរបៀបវារៈទីបួន នៃសម័យប្រជុំ។

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះ ត្រូវមានទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសនៅហ្វីឡាដែលហ្វី ដែលបញ្ជាក់ថា មនុស្សទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ មានសិទ្ធិស្វែងរកទាំងសុខុមាលភាពខាងសំភារៈ និងទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងស្មារតីដើម្បីសេរីភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរដើម្បីសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នា។

ពិនិត្យឃើញថា ការរើសអើងអាចបង្កើតបាននូវការរំលោភសិទ្ធិទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំបី អនុសញ្ញាដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥៨ ស្តីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរះ

មាត្រា ១

១. ពាក្យថា "ការរើសអើង" តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះគឺ៖

(ក) ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្ត ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នានៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ។

(ខ) ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តឯទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ ឬការងារអាចត្រូវ

[១] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ១៥ មិថុនា ១៩៦០

បានកំណត់ដោយប្រទេសជាសមាជិកពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់ពីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករ-និយោជិតដែលមានភាពជាតំណាង ប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ ឬជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។

២. ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងមុខរបរដោយឡែកមួយ ដោយសារតម្រូវការចាំបាច់នៃការងារនោះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ។

៣. ពាក្យថា "ការងារ" និង "មុខរបរ" តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះគឺបានដល់លទ្ធភាពទទួលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លទ្ធភាពទទួលការងារ និងមុខរបរដោយឡែក ព្រមទាំងលទ្ធភាពទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារ។

មាត្រា ២

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវប្រកាសចេញ និងតាមដាននូវការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសដើម្បីលើកស្ទួយឱ្យមានឱកាស និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ និងការងារសំដៅលុបបំបាត់រាល់ការរើសអើងដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៣

ផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេសជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានរួចហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម៖

(ក) ធ្វើឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ ព្រមទាំងស្ថាប័នទាក់ទិនដទៃទៀតដើម្បីជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ។

(ខ) ប្រកាសចេញនូវច្បាប់ និងជំរុញឱ្យមានកម្មវិធីអប់រំនានាដែលអាចធានាឱ្យបាននូវការទទួលស្គាល់ និងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាននេះ។

(គ) ពិនិត្យឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ព្រមទាំងកែប្រែស្ថាប័ន ឬការអនុវត្តន៍ផ្នែករដ្ឋបាលណាដែលមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយនេះ។

(ឃ) ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនៃមុខរបរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ពីអាជ្ញាធរជាតិ។

(ង) ធានាការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះតាមរយៈសកម្មភាពនៃការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសេវាកការឱ្យធ្វើដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អាជ្ញាធរជាតិមួយ។

(ច) បញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ នូវសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះ។

មាត្រា ៤

វិធានការទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគេសង្ស័យថាជននោះមានសកម្មភាពនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ហើយសាមីជនមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៃប្រទេសនីមួយៗ។

មាត្រា ៥

១. វិធានការនានាសម្រាប់ជាកិច្ចការពារ ឬជាការជួយឧបត្ថម្ភដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬអនុសាសន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ។

២. ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការទាំងនេះ ប្រទេសជាសមាជិកអាចកំណត់អំពីវិធានការពិសេសផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងនូវតម្រូវការដោយឡែកសម្រាប់មនុស្សមួយចំនួនដែលជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថាត្រូវឱ្យមានការការពារ ឬការជួយឧបត្ថម្ភ ពិសេសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនានាដូចជា ភេទ អាយុ ភាពអសកម្មភាពក្នុងការងារ បន្ទុកគ្រួសារ ឬស្ថានភាពសង្គម និងវប្បធម៌។ វិធានការពិសេសទាំងនេះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ។

[illegible]

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឱ្យបានដល់តំបន់ជនបទរបស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

មាត្រា ៧

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៨

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលការផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ។

២. អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

៣. បន្ទាប់មក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសម្រាប់ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៩

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះ បន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី១ ។ ការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា។

២. ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្ដី មិនទាន់បានក្ដី ចំពោះការអនុវត្តន៍សិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះត្រូវបញ្ចូលសម្រាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួចហើយ។

២. នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី ២ អគ្គនាយកត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកា នូវព័ត៌មានពិស្តារគ្រប់គ្រាន់នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បដិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជិកាអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ។

មាត្រា ១២

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ។

មាត្រា ១៣

១. សន្និសីទអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអនុសញ្ញាថ្មីត្រូវកំណត់ជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម៖

(ក) ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីបានចូលជាធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មជាការប្រញាប់លើអនុសញ្ញានេះ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមានអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើសច្ចាប័នតទៅ។

២. អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងសម្រាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី។

មាត្រា ១៥

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា។

អត្ថបទនេះគឺជាអត្ថបទយថាភូតតាមរបៀបជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទីសែសិប ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាសបិទនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៥៨។

****