

- 2057 / 1 - 98 / 99
- 2058 / 1 - 98 / 99

Chambre des représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

11 MARS 1999

PROJET DE LOI

**sur l'égalité de traitement entre
hommes et femmes en ce qui concerne
les conditions de travail, l'accès à
l'emploi et aux possibilités de
promotion, l'accès à une profession
indépendante et les régimes
complémentaires de sécurité
sociale ⁽¹⁾**

PROJET DE LOI

**modifiant le Code judiciaire à
l'occasion de la loi du ... sur l'égalité
de traitement entre hommes et
femmes en ce qui concerne les
conditions de travail, l'accès à l'emploi
et aux possibilités de promotion,
l'accès à une profession indépendante
et les régimes complémentaires de
sécurité sociale ⁽²⁾**

EXPOSÉ DES MOTIFS

⁽¹⁾ Projet de loi n° 2057/1 : matière visée à l'article 78 de la Constitution.

⁽²⁾ Projet de loi n° 2058/1 : matière visée à l'article 77 de la Constitution.

(*) Cinquième session de la 49^e législature.

- 2057 / 1 - 98 / 99
- 2058 / 1 - 98 / 99

Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

11 MAART 1999

WETSONTWERP

**op de gelijke behandeling van mannen
en vrouwen ten aanzien van de
arbeidsvoorwaarden, de toegang tot
het arbeidsproces en de
promotiekansen, de toegang tot een
zelfstandig beroep en de aanvullende
regelingen voor sociale zekerheid ⁽¹⁾**

WETSONTWERP

**tot wijziging van het Gerechtelijk
Wetboek naar aanleiding van de wet
van ... op de gelijke behandeling van
mannen en vrouwen ten aanzien van
de arbeidsvoorwaarden, de toegang
tot het arbeidsproces en de
promotiekansen, de toegang tot een
zelfstandig beroep en de aanvullende
regelingen voor sociale zekerheid ⁽²⁾**

MEMORIE VAN TOELICHTING

⁽¹⁾ Wetsontwerp n° 2057/1 : aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

⁽²⁾ Wetsontwerp n° 2058/1 : aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

(*) Vijfde zitting van de 49^e zittingsperiode.

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique comprend l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante. En bref, cette loi est appelée « loi sur l'égalité de traitement ».

Cette « loi sur l'égalité de traitement » est le résultat de la transposition de deux directives en matière « d'égalité des chances » :

— la directive 75/117/CEE du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins et

— la directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Une interdiction générale en matière d'inégalité de rémunération peut être trouvée dans les articles 127-128, section III du titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

Afin de satisfaire aux obligations européennes, la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996 et la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe doivent être transposées en droit belge.

La transposition de la directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996, signifie que les dispositions figurant dans les règlements en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale et dans les documents y afférents qui ne sont pas conformes aux dispositions légales ne sont plus applicables. Par conséquent, il est indiqué de rendre les règlements et les documents y afférents conformes aux dispositions légales précitées et ce, dans les meilleurs délais.

DAMES EN HEREN,

ALGEMEEN GEDEELTE

Titel V van de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978 behelst de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot het zelfstandig beroep. Deze wet wordt kortweg de « wet gelijke behandeling » genoemd.

Deze « wet gelijke behandeling » is de omzetting van twee « gelijke kansen »-richtlijnen :

— de richtlijn 75/117/EEG van de Raad der Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en

— de richtlijn 76/207/EEG van de Raad der Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Een algemeen verbod op ongelijke beloning is terug te vinden in de artikelen 127-128, afdeling III van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

Teneinde te voldoen aan de Europese verplichtingen, dienen de richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals gewijzigd door richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996 en richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht te worden omgezet in Belgisch recht.

De omzetting van de richtlijn 86/378/EEG van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals gewijzigd door richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996, brengt met zich mee dat de bepalingen opgenomen in de reglementen inzake aanvullende regelingen van sociale zekerheid en de bijhorende of aanverwante documenten die niet conform zijn aan de wettelijke bepalingen, geen toepassing meer kunnen vinden. Bijgevolg is het aangewezen om zo spoedig mogelijk de reglementen en de bijhorende of aanverwante documenten in overeenstemming te brengen met voornoemde wettelijke bepalingen.

La ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances a tenu compte de la recommandation du 12 juin 1998 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, qui lui avait présenté un ensemble des propositions.

Quant au secteur public, la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances s'est adressée au comité commun à l'ensemble des services publics, qui a établi un protocole le 29 juin 1998.

Quant au secteur privé, la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances s'est adressée au Conseil national du Travail, qui a émis son avis le 17 juillet 1998.

C'est pourquoi il est recommandé de faire du titre V de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 une loi autonome sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Dans son avis, le Conseil d'État a noté que le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est une concrétisation du droit fondamental relatif à l'égalité. Les droits fondamentaux définis par des normes juridiques supérieures ne sont pas des matières en soi mais des principes qui doivent être respectés par les différentes autorités pour régler les matières qui leur sont attribuées. En matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, le législateur fédéral ne peut donc que légiférer dans les matières pour lesquelles il est matériellement compétent.

Les matières pour lesquelles les communautés et régions sont compétentes doivent donc rester en dehors du champ d'application du présent projet. Ainsi ce projet, par comparaison avec le titre V de la loi du 4 août 1978, ne contiendra-t-il plus de dispositions en matière de politique d'égalité des chances dans le domaine de la promotion sociale, de la formation professionnelle, du statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux, du personnel des institutions publiques qui relèvent des communautés et régions et du personnel enseignant.

Cette loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale a pour objectif d'exécuter de la directive 86/378/CEE, modifiée par la directive 96/97/CE, et la directive 97/80/CE.

Kennisnemende van de aanbeveling d.d. 12 juni 1998 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen met een aantal voorstellen rekening gehouden.

Wat betreft de openbare sector, heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen zich gewend tot het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten, dat op 29 juni 1998 een protocol afleverde.

Wat betreft de privé-sector, heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen zich gewend tot de Nationale Arbeidsraad, die op 17 juli 1998 zijn advies heeft verstrekt.

Daarom is het aangewezen van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering een autonome wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid te maken.

In zijn advies heeft de Raad van State erop gewezen dat het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen een concretisering vormt van het grondrecht op gelijkheid. Door hogere normen omschreven grondrechten zijn geen aangelegenheden op zich, maar zijn beginselen die door de onderscheiden overheden bij de regeling van de hun toegewezen bevoegdheden in acht moeten worden genomen. De federale wetgever kan dus inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen enkel wetgevend optreden in de aangelegenheden waarvoor hij materieel bevoegd is.

De aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen en gewesten bevoegd zijn, dienen dus buiten de werkingssfeer van het ontwerp gelaten te worden. Zo zal dit ontwerp, in vergelijking tot titel V van de wet van 4 augustus 1978, geen bepalingen meer bevatten inzake het gelijkekansenbeleid op het vlak van de sociale promotie, de beroepsopleiding, het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van de gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel.

Deze wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid heeft de tenuitvoerlegging van de richtlijn 86/378/EEG, zoals gewijzigd door richtlijn 96/97/EG, en van richtlijn 97/80/EG tot doel.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

PROJET DE LOI I (N° 2057/1)

CHAPITRE II

Définitions et objets

Le chapitre II précise l'objet de la loi et contient un certain nombre de définitions.

Le champ d'application est très large quant aux matières et quant aux personnes.

Art. 2 (ancien art. 116)

Le présent article énumère les domaines pour lesquels le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être garanti. Un nouveau domaine a été introduit par rapport à l'ancienne loi, à savoir les régimes complémentaires de sécurité sociale (cf. *infra* : section III du chapitre III).

En ce qui concerne les régimes légaux de sécurité sociale, à l'exception du régime en matière de vacances annuelles, d'autres dispositions légales s'appliquent. Les vacances annuelles entraînent déjà dans le champ d'application de l'ancienne loi. Cette réglementation n'est pas considérée comme faisant partie de la sécurité sociale mais bien des « conditions de travail ».

Il y a lieu de remarquer que la présente loi établit uniquement le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes conformément à la directive et qu'elle ne porte pas atteinte au droit d'initiative des ministres concernés et des instances compétentes en ce qui concerne les réglementations complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 3 (ancien art. 117)

Le présent article comprend un certain nombre de définitions. Il reprend en grande partie les dispositions de l'ancien article 117.

Cet article définit une série de termes afin d'éviter d'alourdir le texte de la loi par des répétitions. Il ne fixe que le champ d'application quant aux personnes. Celui-ci est précisé dans chacune des sections du chapitre III.

Les termes « titre V de la présente loi » de l'introduction sont remplacés par les termes « la présente loi ». Il s'agit d'une adaptation textuelle à la lumière de l'introduction d'un texte légal autonome.

Le mot « travailleurs » dans l'article 3, 1°, désigne tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public, que ceux-ci soient ou non dans une situation statutaire.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

WETSONTWERP I (N° 2057/1)

HOOFDSTUK II

Definities en voorwerp

Hoofdstuk II preciseert het doel van de wet en bevat een aantal definities.

Het toepassingsgebied van de wet is zeer ruim, zowel qua zaken als qua personen.

Art. 2 (oud art. 116)

Dit artikel somt de domeinen op waarbinnen het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden gegarandeerd. In vergelijking met de oude wet wordt er één nieuw domein toegevoegd, namelijk de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (cf. *infra* : afdeling III van hoofdstuk III).

Met betrekking tot de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid, met uitzondering van de regeling inzake de jaarlijkse vakantie, gelden afzonderlijke wettelijke regelingen. De jaarlijkse vakantie viel ook reeds onder de toepassing van de oude wet. Deze regeling wordt niet als een onderdeel van de sociale zekerheid beschouwd, maar als « arbeidsvoorwaarden ».

Er weze opgemerkt dat deze wet enkel het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen poneert overeenkomstig de richtlijn en dat er geen afbreuk wordt gedaan aan het initiatiefrecht van de betrokken ministers en de bevoegde instanties met betrekking tot de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 3 (oud art. 117)

Dit artikel bevat een aantal definities. Het herneemt grotendeels de bepalingen van het oude artikel 117.

Dit artikel definieert een aantal termen om te voorkomen dat de tekst van de wet door herhalingen log wordt. Het toepassingsgebied wat de personen betreft wordt hier niet vastgesteld. Dat wordt in elke afdeling van hoofdstuk III gepreciseerd.

De woorden « titel V van deze wet » worden vervangen door de woorden « deze wet ». Het betreft een tekstuele aanpassing in het licht van de invoering van een zelfstandige wettelijke tekst.

De term « werknemers » in artikel 3, 1°, duidt op alle werknemers, die van de overheidssector inbegrepen en ongeacht of ze al dan niet in statutair verband zijn.

L'article 3, 2° vise les personnes qui occupent les travailleurs ainsi définis, c'est-à-dire les employeurs du secteur privé et ceux du secteur public.

Le terme « dispositions » défini au 3° du même article énumère les différentes formes juridiques dans lesquelles les matières régies par le présent projet de loi peuvent être traitées.

Au 4° du même article, on donne une définition des « pratiques ». Par « pratiques », on n'entend pas seulement « tout fait isolé ou répété », mais également une action ou un comportement.

Vu que la directive 86/378/CEE, modifiée par l'article 1^{er} de la directive 96/97/CE est également d'application pour les travailleurs indépendants, la recommandation du chapitre II de la loi (définitions et objet) doit définir les termes « travailleurs indépendants » au 6° et les associer à la définition de « profession indépendante » dans le 5°.

Art. 4 (ancien art. 118)

Le présent article donne une définition du principe de l'égalité de traitement et interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

Dans le premier alinéa, la définition du principe d'égalité de traitement de l'article 2.2 de la directive 97/80/CE a été reprise.

Le deuxième alinéa donne une définition de la notion de « discrimination directe ». Il est précisé que toute différence de traitement sur la base d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité constitue une discrimination directe sur la base du sexe et ce, suite à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes, notamment dans l'arrêt Dekker (Cour européenne de Justice, 8 novembre 1990, affaire 177/88, Jur., 1990, I, 3941).

Lors de l'appréciation de la discrimination directe, le juge devra toujours examiner si un membre de l'autre sexe aurait été traité de la même manière dans la même situation. La discrimination directe ne peut jamais être justifiée.

La définition de la discrimination indirecte de l'article 2.2 de la directive 97/80/CE est insérée dans le troisième alinéa.

L'alinéa 4 stipule que les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne tombent pas sous le champ d'application de la loi. Ces dispositions constituent une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 5 (nouveau)

L'introduction du nouvel article 5 vise à établir clairement un rapport entre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et le principe d'égalité de traitement mentionné dans le nouvel article 4. De cette façon, une simple présomption réfragable est créée selon laquelle le harcèlement sexuel sur les

Artikel 3, 2° doelt op de personen die de gedefinieerde werknemers tewerkstellen, dit zijn de werkgevers van de particuliere en van de openbare sector.

De term « bepalingen » die in 3° van hetzelfde artikel wordt gedefinieerd, somt de verschillende juridische vormen op waarin de materies die worden geregeld in dit wetsontwerp kunnen zijn behandeld.

In 4° van dit zelfde artikel wordt een definitie gegeven van « praktijken ». Onder « praktijken » worden, naast « elk alleenstaand of herhaald feit », ook een handeling of een gedraging bedoeld.

Aangezien de richtlijn 86/378/EEG, zoals gewijzigd door artikel 1 van de richtlijn 96/97/EG, mede van toepassing is op de zelfstandigen, verdient het aanbeveling in hoofdstuk II van de wet (definitie en voorwerp) de term « zelfstandigen » te omschrijven in 6° en te koppelen aan de omschrijving van « zelfstandig beroep » in het voorafgaande 5°.

Art. 4 (oud art. 118)

Dit artikel definieert het beginsel van gelijke behandeling en verbiedt iedere vorm van discriminatie op grond van het geslacht.

In het eerste lid werd de definitie van het beginsel van gelijke behandeling overgenomen uit artikel 2.2 van richtlijn 97/80/EG.

In het tweede lid wordt het begrip « directe discriminatie » gedefinieerd. Daarbij wordt gepreciseerd dat ieder verschil in behandeling op basis van zwangerschap, bevalling en moederschap een directe discriminatie op grond van het geslacht uitmaakt, dit in navolging van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in onder andere het arrest-Dekker (Hof van Justitie, 8 november 1990, zaak 177/88, Jur., 1990, I, 3941).

Bij de beoordeling van de directe discriminatie zal de rechter telkens moeten onderzoeken of een lid van het andere geslacht in dezelfde situatie op dezelfde wijze zou worden behandeld. Directe discriminatie kan nooit gerechtvaardigd worden.

In het derde lid wordt de definitie van indirecte discriminatie van artikel 2.2 van de richtlijn 97/80/EG overgenomen.

Volgens het vierde lid vallen de bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap uiteraard niet onder de wet. Deze bepalingen vormen een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 5 (nieuw)

De invoeging van het nieuwe artikel 5 strekt ertoe een duidelijke link te leggen tussen het ongewenst seksueel gedrag op het werk en het beginsel van gelijke behandeling zoals vermeld in het nieuwe artikel 4. Op deze manier wordt een weerlegbaar vermoeden gecreëerd, dat ongewenst seksueel gedrag op

lieux de travail est considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.

Attendu que, lors d'un harcèlement sexuel sur les lieux du travail, le sexe de la personne préjudiciée est un facteur déterminant, on peut considérer que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est contraire au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La résolution du Conseil européen du 29 mai 1990, le code de conduite européen relatif à l'intimidation sexuelle, la recommandation de la Commission européenne du 27 novembre 1991 défendent la position selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.

Ce rapport entre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et le principe d'égalité de traitement veille à ce que le fait de laisser faire ou d'engendrer le harcèlement sexuel sur les lieux de travail du chef de l'employeur, de ses préposés ou mandataires est passible de sanctions pénales. De plus, une base légale pour l'intervention pénale de l'inspection des lois sociales dans le cadre du harcèlement sexuel sur les lieux de travail est ainsi créée.

Le premier alinéa du nouvel article 5 établit une présomption (réfragable) selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue une forme de discrimination. Selon les circonstances dans lesquelles s'est produit le harcèlement sexuel, les dispositions de l'une des sections du chapitre III seront d'application. Si par exemple, le harcèlement sexuel se produit dans le cadre d'une procédure de recrutement ou de promotion, il tombera sous l'application de la section I^{re} de ce chapitre. S'il est question par contre de harcèlement sexuel lors de l'exécution du contrat de travail ou en cas de licenciement, il s'agit alors d'une infraction aux dispositions de la section II.

Le deuxième alinéa définit ce qu'est le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Cette définition provient des arrêtés royaux actuels relatifs à la protection des travailleurs et des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, à savoir l'arrêté royal du 18 septembre 1992 relatif aux travailleurs du secteur privé et l'arrêté royal du 9 mars 1995 relatif au personnel des administrations et des autres services des ministères fédéraux, de même que certaines institutions d'utilité publique.

Le troisième alinéa contient une délégation au Roi pour promulguer des mesures relatives à la lutte et à la prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Un fondement légal plus large est ainsi créé pour l'élaboration de mesures préventives et de lutte en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

het werk een vorm van geslachtsdiscriminatie uitmaakt.

Vermits bij ongewenst seksueel gedrag op het werk het geslacht van de benadeelde persoon steeds een determinerende factor is, kan worden gesteld dat ongewenst seksueel gedrag op het werk afbreuk doet aan het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

De resolutie van de Europese Raad van 29 mei 1990, de Europese gedragscode betreffende seksuele intimidatie, de aanbeveling van de Europese Commissie van 27 november 1991 verdedigen het standpunt dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie op basis van het geslacht uitmaakt.

Deze link tussen ongewenst seksueel gedrag op het werk en het beginsel van gelijke behandeling zorgt ervoor dat het laten betijen of het veroorzaken van ongewenst seksueel gedrag op het werk in hoofde van de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers strafbaar wordt gesteld. Bovendien creëert men hierdoor een wettelijke basis voor het strafrechtelijk optreden van de inspectie sociale wetten in het kader van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Het eerste lid van het nieuwe artikel 5 stelt een (weerlegbaar) vermoeden in dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie uitmaakt. Afhankelijk van de omstandigheden waarin dit ongewenst gedrag wordt gepleegd, zullen de bepalingen van één van de afdelingen van hoofdstuk III van toepassing zijn. Indien bijvoorbeeld het ongewenst seksueel gedrag zich voordoet in het kader van een aanwervings- of bevorderingsprocedure, zal dit vallen onder de toepassing van afdeling I van dat hoofdstuk. Gaat het om ongewenste intimiteiten tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of bij ontslag, dan zal dit in strijd zijn met de bepalingen van afdeling II.

Het tweede lid bevat de definitie van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze definitie is ontleend aan de huidige koninklijke besluiten ter bescherming van de werknemers en personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, met name het koninklijk besluit van 18 september 1992 voor de werknemers van de privé-sector en het koninklijk besluit van 9 maart 1995 voor de personeelsleden van de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals van sommige instellingen van openbaar nut.

Het derde lid bevat een delegatie aan de Koning om maatregelen uit te vaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Op die manier wordt een ruimere wettelijke grondslag gecreëerd voor het uitwerken van preventieve en bestrijdingsmaatregelen inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. 6 (ancien art. 119)

Le présent article reprend l'ancien article 119 et autorise ce qu'on appelle « l'action positive »; tel est, par exemple, le cas des mesures exceptionnelles qui sont destinées à mettre fin à une situation discriminatoire pour les femmes ou les hommes, ou pour rétablir un équilibre en leur faveur.

Conformément à la jurisprudence de la Cour d'arbitrage, un tel système « d'inégalité correctrice » doit répondre à une série de conditions de manière à ne pas être contraire aux principes fondamentaux d'égalité et de non discrimination : le système d'inégalité correctrice ne peut être appliqué que dans le cas d'une inégalité manifeste; les mesures de correction doivent être de nature temporaire, doivent disparaître une fois l'objectif visé par le législateur atteint et ne doivent pas restreindre inutilement les droits d'autrui (Cour d'arbitrage, n° 9/94, 27 janvier 1994, cons. B.6.2.).

Dans le premier alinéa, les termes « titre V de la présente loi » sont remplacés par les termes « la présente loi ». Suite à la nouvelle numérotation de cette loi, les références aux articles doivent être adaptées (nouvel article 2, alinéa 1^{er} au lieu de l'ancien article 116, alinéa 1^{er} et nouvel article 5 au lieu de l'ancien article 122).

CHAPITRE III

Mise en œuvre

Le chapitre III détermine l'ensemble des mesures de mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

Section I^{re}*Accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante*

La section I^{re} est relative à l'égalité de traitement, à l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante.

Art. 7 (ancien art. 120)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 120.

L'article 7 détermine les personnes qui sont tenues de respecter les obligations fixées dans la section I^{re}. Il vise les employeurs du secteur privé comme les employeurs du secteur public, à quelque niveau que ce soit et quelle que soit la nature de l'organisme.

Art. 6 (oud art. 119)

Dit artikel herneemt het oude artikel 119 en staat de zogenaamde « positieve actie » toe, zoals bijvoorbeeld uitzonderlijke maatregelen die tot doel hebben een einde te stellen aan een voor de vrouwen of mannen discriminerende toestand, of om het evenwicht in hun voordeel te herstellen.

Overeenkomstig de rechtspraak van het Arbitragehof dient een dergelijk systeem van « corrigerende ongelijkheid » aan een aantal voorwaarden te voldoen opdat het niet in strijd zou komen met het grondwettelijk gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel : het systeem van corrigerende ongelijkheid mag slechts worden toegepast in die gevallen waarin een kennelijke ongelijkheid blijkt, de corrigerende maatregelen moeten van tijdelijke aard zijn en moeten verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel bereikt is en zij mogen andermans rechten niet onnodig beperken (Arbitragehof, n° 9/94, 27 januari 1994, overw. B.6.2.).

In het eerste lid wordt « titel V van deze wet » vervangen door « van deze wet ». Ten gevolge van de henummering van deze wet, dienen de verwijzingen naar de artikelen te worden aangepast (nieuw artikel 2, lid 1 in plaats van het oude artikel 116, lid 1 en nieuw artikel 5 in plaats van het oude artikel 122).

HOOFDSTUK III

Tenuitvoerlegging

Hoofdstuk III bepaalt het geheel van maatregelen voor de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling.

Afdeling I*Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep*

Afdeling I heeft betrekking op de gelijke behandeling bij de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep.

Art. 7 (oud art. 120)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 120 over.

Artikel 7 bepaalt welke personen de verplichtingen moeten naleven die in afdeling I zijn vastgesteld. Het beoogt de werkgevers uit de privé-sector evenals de werkgevers uit de openbare sector, op gelijk welk niveau en wat ook de aard van de instelling weze.

Art. 8 (ancien art. 121)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 121.

Le premier alinéa crée une obligation générale de respecter le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Le deuxième alinéa du même article tend à préciser cette obligation, à titre exemplatif.

Le point 1 dispose que les offres ou les annonces en matières d'emploi devront désormais se présenter sans référence au sexe du travailleur, ni expressément, ni de manière implicite.

Les termes « indiquent ou sous-entendent » visent, par exemple, le cas d'une offre d'emploi qui, dans la description du candidat, utilise des éléments caractéristiques de l'un ou l'autre sexe.

Le point 2 vise, dans le même esprit, les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois et postes de travail.

Ces dispositions n'ont nullement pour effet d'obliger l'employeur à engager une personne d'un sexe déterminé, mais tendent à rendre l'offre de travail ouverte aux candidats de deux sexes. Le choix de l'employeur peut être basé sur tous les critères qu'exige le poste de travail offert mais non sur des critères basés sur le sexe.

Le point 3 vise les motifs qui peuvent amener un employeur à refuser ou entraver l'accès à l'emploi ou à la promotion aux candidats d'un sexe déterminé.

Les diverses interdictions s'appliquent de la même façon aux professions indépendantes.

Dans l'alinéa 2 du nouvel article 8, les termes « au sexe du travailleur » sont remplacés par « au sexe ». La raison de cette adaptation provient de l'arrêt de la Cour de Justice dans l'affaire Cornwall (CJCE, 11 juillet 1996, affaire C-13/94). Dans cette affaire, la Cour a estimé que le licenciement d'un travailleur transsexuel à cause de son changement de sexe était contraire aux principes de l'égalité de traitement fixés dans la directive 76/207/CEE. La doctrine a observé que la législation belge favoriserait une meilleure égalité de traitement en remplaçant « au sexe du travailleur » par « au sexe » (voir Chr. D. S., 1996, 323, note J. Jacquemain).

Art. 8 (oud art. 121)

Dit artikel herneemt de bepalingen van het oude artikel 121.

Het eerste lid voert een algemene verplichting in om het beginsel van gelijke behandeling na te leven in de bepalingen en praktijken inzake de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshierarchie.

Het tweede lid van hetzelfde artikel strekt ertoe die verplichting als voorbeeld toe te lichten.

Punt 1 bepaalt dat de werkaanbiedingen of de advertenties noch uitdrukkelijk, noch impliciet naar het geslacht van de werknemer mogen verwijzen.

De termen « vermelden of laten veronderstellen » beogen, bijvoorbeeld, het geval van een werkaanbieding waar, in de beschrijving van de kandidaat, elementen naar voren komen die karakteristiek zijn voor één van beide geslachten.

Punt 2 beoogt, in dezelfde geest, de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria.

Deze bepalingen hebben geenzins tot doel de werkgever te verplichten een persoon van een bepaald geslacht in dienst te nemen, maar ernaar te streven de werkaanbieding voor kandidaten van beide geslachten toegankelijk te maken. De keuze van de werkgever mag steunen op alle criteria die voor de aangeboden betrekking vereist zijn, maar niet op criteria die op het geslacht zijn gebaseerd.

Punt 3 beoogt de motieven die een werkgever ertoe kunnen brengen de toegang tot een betrekking of promotie aan kandidaten van een bepaald geslacht te ontzeggen of te belemmeren.

De verschillende verboden zijn op dezelfde wijze van toepassing op de zelfstandige beroepen.

In het tweede lid van het nieuwe artikel 8 zijn de woorden « het geslacht van de werknemer » vervangen door de woorden « het geslacht ». De reden voor deze aanpassing bevindt zich in de uitspraak van het Hof van Justitie in de zaak-Cornwall (Hof van Justitie, 11 juli 1996, zaak C-13/94). In deze zaak oordeelde het Hof dat het ontslag van een transseksuele werknemer omwille van een sekseverandering in strijd was met de beginselen van gelijke behandeling neergelegd in de richtlijn 76/207/EEG. In de rechtsleer werd opgemerkt dat de Belgische wetgeving op de gelijke behandeling beter gewag zou maken van « het geslacht » in plaats van « het geslacht van de werknemer » (zie Soc. Kr., 1996, 323, noot J. Jacquemain).

Art. 9 (ancien art. 122)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 122.

Le projet charge le Roi du soin de déterminer les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe, dans les conditions d'accès aux activités professionnelles pour lesquelles, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

Le Roi ne pourra user de cette faculté qu'après avoir consulté les organes visés à l'article 5, alinéa 4.

Cette dérogation au principe de l'égalité de traitement ne doit pas être confondue avec celle figurant à l'article 10 du projet qui permet de maintenir en vigueur les dispositions légales et réglementaires qui, dans un but de protection, empêchent l'accès à certains emplois dans les cas qu'elles délimitent strictement.

Elle ne doit pas non plus être confondue avec celle figurant à l'article 14 du projet qui justifie le maintien pour les femmes de certaines conditions de travail ou de certaines mesures spécifiques dans un but de protection, sans pour autant justifier une interdiction d'accès à l'emploi dans ces mêmes professions.

Art. 10 (ancien art. 123)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 123 et le « titre V de la présente loi » est remplacé par « la présente loi ».

L'alinéa 1^{er} de cet article énumère les législations protectrices qui, bien que contraires au principe de l'égalité de traitement « en matière d'accès à l'emploi », sont maintenues en vigueur. Il s'agit des mesures interdisant l'accès aux travaux souterrains dans les mines, minières et carrières et à certains travaux insalubres et dangereux.

Le gouvernement compte soumettre ces dispositions dans les meilleurs délais à une évaluation et une première révision éventuelle, s'il s'avère que le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé.

Dans ce but l'alinéa 2 donne au Roi le pouvoir de modifier ou éventuellement d'abroger ces dispositions; il va de soi que ce pouvoir de modification ne peut jouer que dans un sens restrictif.

Suite à la renumérotation de cette loi, la référence à l'ancien article 122 dans l'alinéa 2 est remplacée par la référence au nouvel article 5.

Art. 9 (oud art. 122)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 122 over.

Het ontwerp belast de Koning met de taak de gevallen te bepalen waarbij van het geslacht gewag mag worden gemaakt in de toegangsvoorwaarden tot de beroepsactiviteiten die wegens hun aard of de uitoefeningsvoorwaarden alleen door een man of een vrouw kunnen worden uitgeoefend.

De Koning kan van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, nadat hij de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, heeft geraadpleegd.

Deze afwijking van het beginsel van gelijke behandeling mag niet verward worden met artikel 10 van het ontwerp, krachtens welk de verordeningsbepalingen kunnen blijven behouden die, met het oog op de bescherming, en in de door die verordeningsbepalingen nauwkeurig omschreven gevallen, bepaalde betrekkingen ontoegankelijk maken.

Zij mag evenmin verward worden met die in artikel 14 van het ontwerp die het behoud verantwoordt van bepaalde arbeidsvoorwaarden voor vrouwen of van bepaalde specifieke maatregelen welke door beschermende bedoelingen zijn ingegeven, zonder daarom een verantwoording te houden van het verhinderen van de toegang tot diezelfde beroepen.

Art. 10 (oud art. 123)

Dit artikel herneemt de bepalingen van het oude artikel 123 en vervangt « titel V van deze wet » door « van deze wet ».

In het eerste lid van dit artikel zijn de beschermende wetgevingen opgesomd die, ofschoon zij in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling inzake « toegang tot het arbeidsproces », voorlopig toch behouden blijven. Het gaat om maatregelen die ondergrondse arbeid in mijnen, groeven en graveerijen, alsook ongezonde en gevaarlijke arbeid verbieden.

De regering neemt zich voor die bepalingen binnen de kortst mogelijke termijn aan een evaluatie en eventueel een herziening te onderwerpen, indien blijkt dat de beschermende bedoelingen waardoor zij aanvankelijk werden gemotiveerd, niet meer gefundeerd zijn.

Met dat doel kan de Koning krachtens het tweede lid die bepalingen wijzigen of eventueel opheffen; uiteraard mag de bevoegdheid om te wijzigen enkel in beperkende zin worden gebruikt.

Ten gevolge van de hernummering van deze wet, wordt in het tweede lid van dit artikel de verwijzing naar het oude artikel 122 vervangen door de verwijzing naar het nieuwe artikel 5.

Section II

Conditions de travail et de licenciement

La section II concerne les conditions de travail et de licenciement.

Art. 11 (ancien art. 126)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 126.

Aux termes de l'article 11, cette section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Art. 12 (ancien art. 127)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 127.

Cet article précise les obligations relatives aux conditions de travail et aux conditions de licenciement.

L'alinéa 2 vise les conditions de travail et les conditions, critères et motifs de licenciement.

Les conditions de licenciement sont les diverses obligations qui doivent être respectées à l'occasion d'un licenciement : par exemple, la détermination par une convention collective, en cas de licenciements collectifs, de l'ordre de priorité des catégories de personnes à licencier. Les critères sont les éléments pris effectivement en considération par l'employeur pour procéder à un licenciement. Les motifs sont les justifications d'un licenciement.

Cet article ne peut avoir pour effet d'imposer la motivation d'un licenciement. Il impose le principe de la non-discrimination basée sur le sexe durant tout le processus du licenciement.

Cet article interdit notamment tout ce qui, sans faire référence au sexe du travailleur, aboutirait à une discrimination; on ne peut, par exemple, utiliser, pour décrire les bénéficiaires d'une mesure, des termes qui, en fait, excluraient les personnes d'un sexe déterminé.

Dans l'alinéa 2 du nouvel article 12, les termes « au sexe du travailleur » sont remplacés par « au sexe » suite au jugement de la Cour de Justice dans l'affaire Cornwall (CJCE, 11 juillet 1996, affaire C-13/94) par analogie au nouvel article 8.

Art. 13 (ancien art. 128)

Le présent article détermine ce qui doit être entendu par conditions de travail et reprend la plupart des dispositions de l'ancien article 128.

L'alinéa 2 énumère de manière exemplative une série d'interdictions venant préciser l'obligation gé-

Afdeling II

Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag

Afdeling II heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor ontslag.

Art. 11 (oud art. 126)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 126 over.

Volgens artikel 11 is deze afdeling van toepassing op de werkgevers en werknemers.

Art. 12 (oud art. 127)

Dit artikel herneemt de bepalingen van het oude artikel 127.

Dit artikel verduidelijkt de verplichtingen inzake de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor ontslag.

In het tweede lid is sprake van de arbeidsvoorwaarden en van de voorwaarden, criteria of redenen inzake ontslag.

Onder voorwaarden inzake ontslag verstaat men de diverse verplichtingen die in geval van ontslag moeten worden nagekomen : bijvoorbeeld de bepaling bij collectieve overeenkomst, in geval van collectief ontslag, van de voorrang van de categorieën van personen die worden ontslagen. De criteria zijn de elementen die de werkgever effectief in overweging neemt om tot ontslag te besluiten. Onder redenen verstaat men de rechtvaardiging van het ontslag.

Dit artikel heeft niet tot doel een verplichting in te voeren om een ontslag met redenen te omkleeden. Het legt het beginsel op dat tijdens de hele ontslagprocedure geen op het geslacht steunende discriminatie mag gebeuren.

Dit artikel verbiedt discriminatie waarbij impliciet naar het geslacht van de werknemer wordt verwezen. Om degenen te omschrijven die op een maatregel aanspraak kunnen maken, mogen geen termen worden gebruikt die personen van een bepaald geslacht feitelijk zouden uitsluiten.

In het tweede lid van het nieuwe artikel 12 zijn de woorden « het geslacht van de werknemer » vervangen door de woorden « het geslacht » in navolging van de uitspraak van het Hof van Justitie in de zaak Cornwall (Hof van Justitie, 11 juli 1996, zaak C-13/94) naar analogie met het nieuwe artikel 8.

Art. 13 (oud art. 128)

Dit artikel bepaalt wat onder arbeidsvoorwaarden moet worden verstaan en neemt de meeste bepalingen van het oude artikel 128 over.

Het tweede lid somt op exemplatieve wijze een aantal verboden op die de algemene verplichting in-

nérale prévue à l'article 12, à savoir d'assurer l'égalité de traitement dans toutes les dispositions et les pratiques.

Parmi les matières énumérées à l'article 13, certaines appellent quelques commentaires :

La notion de « contrat de travail » doit être entendue dans son sens large, tout comme à l'article 3, 1^o, c'est-à-dire les contrats de travail réglementés et non réglementés, à l'inclusion donc notamment du contrat de travail de service sur un bateau de navigation intérieure, du contrat de travail d'engagement maritime et du futur contrat de travail ALE (Doc. parl. Chambre, 1998-1999, n^o 2000).

Les termes « régimes statutaires de droit administratif » visent le personnel sous statut de la fonction publique, à l'exception du personnel statutaire des institutions publiques qui relèvent des communautés et régions, du personnel statutaire des gouvernements communautaires et régionaux et du personnel statutaire enseignant.

Dans le nouvel article 13, le membre de la phrase « à la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail » est remplacé par la terminologie moderne « au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

En outre, l'ancienne dénomination « comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement » est remplacée par la terminologie moderne « comités pour la prévention et la protection au travail ». En ce qui concerne « le bien-être », on fait référence à l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par analogie, l'ancienne dénomination « aux crédits d'heures » est remplacée par « le congé-éducation payé ».

La loi accorde au Roi le pouvoir de compléter l'énumération des conditions de travail, entre autres lorsque de nouvelles lois portant sur les conditions de travail sont promulguées.

Un alinéa 3 a été inséré, qui prévoit la possibilité de fixer une obligation aux partenaires sociaux de revoir et d'adapter la classification existante des professions endéans une certaine période. Si les partenaires sociaux ne respectent pas cette obligation, le Roi peut — en respectant la procédure déterminée du nouvel article 5, alinéa 4 — déterminer les conditions auxquelles doit satisfaire la classification des professions ou, le cas échéant, prévoir des régimes supplétifs.

Art. 14 (ancien art. 129)

La plupart des dispositions de l'ancien article 129 sont reprises.

L'article 14 énumère les dispositions protectrices qui, bien que contraires au principe de l'égalité de

zake het verzekeren van de gelijke behandeling in alle bepalingen en praktijken, voorzien in artikel 12, nader bepaalt.

Onder de in artikel 13 opgesomde materies zijn er die enige toelichting vergen :

Het begrip « arbeidsovereenkomst » dient, net zoals in artikel 3, 1^o, in zijn meest ruime betekenis begrepen te worden, namelijk de gereguleerde en niet-gereguleerde arbeidsovereenkomsten, dus met inbegrip van onder andere de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen, de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst en de toekomstige PWA-arbeidsovereenkomst (Gedr. Stuk, Kamer, 1998-1999, n^o 2000).

De term « bestuursrechtelijke statutaire regelingen » beoogt het personeel onder statuut van het openbaar ambt, met uitzondering van het statutair personeel van de openbare instellingen die afhangen van de gemeenschappen en gewesten, het statutair personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen en het statutair onderwijspersoneel.

In het nieuwe artikel 13 wordt de zinsnede « de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen » vervangen door de moderne terminologie « het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ».

Verder wordt de oude benaming « comités voor veiligheid, gezondheid en de verfraaiing » vervangen door de nieuwe benaming « comités voor preventie en bescherming op het werk ». Voor « welzijn » wordt verwezen naar artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Naar analogie wordt de oude benaming « de kredieturen » vervangen door « het betaald educatief verlof ».

Krachtens de wet kan de Koning de opgesomde arbeidsvoorwaarden aanvullen, onder meer indien nieuwe wetten betreffende de arbeidsvoorwaarden worden uitgevaardigd.

Er wordt een derde lid ingevoegd, waarbij de mogelijkheid wordt voorzien om een verplichting op te leggen aan de sociale partners om binnen een bepaald tijdsbestek de bestaande beroepenclassificaties te herzien en aan te passen. Indien de sociale partners deze verplichting niet nakomen, kan de Koning — mits het naleven van de in het nieuwe artikel 5, vierde lid, bepaalde procedure — de voorwaarden bepalen waaraan de beroepenclassificatie dient te voldoen of desgevallend suppletieve regelingen voorzien.

Art. 14 (oud art. 129)

De meeste bepalingen van het oude artikel 129 werden overgenomen.

In artikel 14 zijn de beschermende bepalingen opgesomd die, ofschoon zij strijdig zijn met het begin-

traitement dans les conditions de travail, sont maintenues en vigueur.

Le gouvernement compte soumettre ces dispositions dans les meilleurs délais à une évaluation et une première révision éventuelle, s'il s'avère que le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé.

Dans ce but, l'alinéa 2 donne au Roi le pouvoir de modifier ou éventuellement d'abroger ces dispositions; il va de soi que ce pouvoir de modification ne peut jouer que dans un sens restrictif.

Il convient de remarquer que les exceptions reprises à l'article 9 du projet de loi justifient une interdiction d'accès à l'emploi tandis que celles énumérées à l'article 14 justifient seulement des conditions de travail différentes.

Dans l'alinéa 2, le membre de la phrase « en matière de santé et de sécurité des travailleurs ainsi que de salubrité du travail et des lieux de travail » est remplacé par la terminologie moderne « au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » par analogie au nouvel article 13.

Section III (nouvelle)

Régimes complémentaires de sécurité sociale

La section III concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Art. 15 (nouveau)

Le présent article détermine le champ d'application du personnel de la section III. Il reprend la disposition de l'article 3 de la directive 86/378/CEE modifiée par l'article 1^{er} de la directive 96/97/CE.

La section III s'applique aux régimes complémentaires de sécurité sociale en faveur de toutes les personnes faisant partie de la population active, y compris les travailleurs indépendants, les chômeurs et les personnes à la recherche d'un emploi, et les pensionnés, ainsi que leurs ayants droit.

La transposition de cette directive signifie que les dispositions figurant dans les règlements en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale et dans les documents y afférents qui ne sont pas conformes aux dispositions légales ne sont plus applicables. Par conséquent, il est indiqué de rendre les règlements et les documents y afférents conformes à ces dispositions légales et ce, dans les meilleurs délais.

sel van gelijke behandeling wat de arbeidsvoorwaarden betreft, voorlopig toch behouden blijven.

De regering neemt zich voor die bepalingen binnen de kortst mogelijke termijn aan een evaluatie en eventueel een herziening te onderwerpen, indien blijkt dat de beschermende bedoelingen waardoor zij aanvankelijk werden gemotiveerd, niet meer gefundeerd zijn.

Met dat doel kan de Koning krachtens het tweede lid die bepalingen wijzigen of eventueel opheffen; uiteraard mag de bevoegdheid om te wijzigen enkel in beperkende zin worden gebruikt.

Er dient te worden opgemerkt dat de bepalingen vervat in artikel 9 van het wetsontwerp het ontoegankelijk maken van een dienstbetrekking rechtvaardigen, terwijl artikel 14 enkel verschillende arbeidsvoorwaarden rechtvaardigen.

In het tweede lid wordt, naar analogie met het nieuwe artikel 13, « de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de salubriteit van de arbeid en van de werkplaatsen » vervangen door de moderne terminologie « het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ».

Afdeling III (nieuw)

Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Afdeling III heeft betrekking op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 15 (nieuw)

Dit artikel bepaalt het personeel toepassingsgebied van afdeling III. Het neemt de bepaling van artikel 3 van de richtlijn 86/378/EEG over, zoals deze gewijzigd werd door artikel 1 van de richtlijn 96/97/EG.

Afdeling III is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van enig persoon die behoort tot de beroepsbevolking, met inbegrip van de zelfstandigen, de werklozen en werkzoekenden en de gepensioneerden, of van de rechtverkrijgenden van deze personen.

De omzetting van deze richtlijn brengt met zich mee dat de bepalingen opgenomen in de reglementen inzake aanvullende regelingen van sociale zekerheid en de bijhorende of aanverwante documenten die niet conform zijn aan de wettelijke bepalingen, geen toepassing meer kunnen vinden. Bijgevolg is het aangewezen om zo spoedig mogelijk de reglementen en de bijhorende of aanverwante documenten in overeenstemming te brengen met die wettelijke bepalingen.

Art. 16 (*nouveau*)

Cet article prévoit que le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, ce qu'on entend par « régimes complémentaires de sécurité sociale ».

Art. 17 (*nouveau*)

Le présent article précise les obligations en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale. Il reprend les dispositions des articles 5 et 6 de la directive 86/378/CEE.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Le chapitre IV contient une série de dispositions générales.

Art. 18 (ancien art. 130)

Cet article reprend les termes de l'ancien article 130, sauf en ce qui concerne le « titre V de la présente loi ». Ce membre de phrase est remplacé par les termes « la présente loi ».

La loi étant d'ordre public, en vertu de l'article 18, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement seront nulles. Les conventions ou les clauses de conventions contraires à ce principe seront nulles de plein droit. Leur nullité sera prononcée par le juge. Les dispositions réglementaires contraires seront abrogées; si tel n'est pas le cas, le juge peut refuser, sur la base de l'article 159 de la Constitution, de les appliquer dans un cas déterminé et le Conseil d'État peut les annuler.

Cette règle de nullité n'est toutefois pas applicable aux dispositions légales. La confrontation des lois à la loi en projet reviendrait en effet à conférer à cette loi un rang hiérarchique supérieur aux autres lois, ce qui n'est pas compatible avec le fait que toutes les lois (ordinaires) ont la même force de droit.

Art. 19 (ancien art. 131)

L'alinéa 1^{er} du nouvel article 19 reprend les dispositions de l'ancien article 131. Conformément à l'avis du Conseil d'État, le membre de phrase « toute personne qui s'estime lésée » a été remplacé par le membre de phrase « toute personne qui justifie d'un intérêt », car cette dernière terminologie est plus proche du droit judiciaire belge.

Art. 16 (*nieuw*)

Dit artikel bepaalt dat de Koning, bij in Minister-raad overlegd koninklijk besluit, en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt wat onder het begrip « aanvullende regelingen voor sociale zekerheid » wordt verstaan.

Art. 17 (*nieuw*)

Dit artikel verduidelijkt de verplichtingen inzake de aanvullende regelingen voor de sociale zekerheid. Het neemt de bepalingen over van de artikelen 5 en 6 van de richtlijn 86/378/EEG.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Hoofdstuk IV bevat een aantal algemene bepalingen.

Art. 18 (oud art. 130)

Dit artikel neemt de bewoordingen van het vroegere artikel 130 over, behalve voor wat betreft « titel V van deze wet ». Deze zinsnede wordt vervangen door de woorden « deze wet ».

Daar de wet van openbare orde is, bepaalt artikel 18 dat alle bepalingen strijdig met het beginsel van gelijke behandeling nietig zijn. Zo zijn de overeenkomsten of de clausules van de overeenkomsten strijdig met dit beginsel nietig. De nietigheid zal door de rechter uitgesproken worden. De strijdige reglementerende bepalingen zullen afgeschaft worden; indien dat niet gebeurt kan de rechter op grond van artikel 159 van de Grondwet ze weigeren toe te passen in een bepaald geval en kan de Raad van State ze vernietigen.

Deze nietigheidsregel geldt evenwel niet ten aanzien van wettelijke bepalingen. De toetsing van wetten aan de ontworpen wet zou immers tot gevolg hebben dat deze wet een hiërarchisch hogere rang zou krijgen dan de andere wetten, wat niet te verenigen valt met het gegeven dat alle (gewone) wetten gelijke rechtskracht hebben.

Art. 19 (oud art. 131)

Het eerste lid van het nieuwe artikel 19 neemt de bepalingen van het oude artikel 131 over. Overeenkomstig het advies van de Raad van State werd het zinsdeel « al wie zich benadeeld acht » vervangen door het zinsdeel « al wie doet blijken van een belang », omdat deze laatste terminologie nauwer aansluit bij deze van het Belgisch gerechtelijk recht.

L'article 19 confirme le droit de toute personne qui justifie d'un intérêt d'introduire un recours devant la juridiction compétente.

À l'exemple de la jurisprudence de la Cour de la Justice (affaire Draehmpaehl, CJCE, 22 avril 1997, affaire 180/95), il est recommandé qu'une indemnisation adéquate soit octroyée à la victime d'un traitement discriminatoire.

Un alinéa 2 et un alinéa 3 ont été insérés en vue de la transposition de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Cette directive prévoit une répartition de la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

La disposition de l'alinéa 2 du nouvel article 19 correspond au renversement de la charge de la preuve prévu dans l'article 4.1 de la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

L'alinéa 3 stipule clairement que la répartition de la charge de la preuve ne s'applique pas aux procédures pénales vu les principes existants (fixés au niveau international) selon lesquels, dans les affaires pénales, la preuve de la culpabilité incombe à la partie plaignante et non au défendeur.

L'alinéa 3 prévoit également que d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve continuent à exister, sous réserve de leur validité, conformément à l'article 4.2 de la directive. Un exemple d'autres dispositions plus favorables en matière de charge de la preuve est le nouvel article 23, § 2 (ancien article 136, § 2).

Art. 20 (ancien art. 132)

Le présent article reprend les termes de l'ancien article 132.

Dans l'alinéa 1^{er}, les termes « titre V de la présente loi » sont remplacés par « la présente loi ».

En vertu de cet article, un droit d'action autonome est accordé aux organisations représentatives des travailleurs, des employeurs et des indépendants. La pratique nous apprend en effet que les travailleurs, qu'ils relèvent du secteur privé ou public, et plus particulièrement les travailleuses, font rarement usage de leur droit d'intenter une action en justice, notamment par crainte de licenciement. Les organisations représentatives de travailleurs et des employeurs bénéficient également d'un tel droit d'action autonome dans le cadre de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Ce droit des organisations ne porte pas atteinte au droit de leurs membres à intenter une action seuls ou à intervenir au procès.

In artikel 19 wordt bevestigd dat al wie doet blijken van een belang, bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering kan instellen.

In navolging van de rechtspraak van het Hof van Justitie (de zaak Draehmpaehl, Hof van Justitie, 22 april 1997, zaak 180/95), verdient het aanbeveling dat er een adequate schadevergoeding wordt toegekend aan het slachtoffer van ongelijke behandeling.

Er wordt een tweede en derde lid ingevoegd met het oog op de omzetting van de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

Deze richtlijn voorziet in de verdeling van de bewijslast in gevallen van geslachtsdiscriminatie.

De bepaling van het tweede lid van het nieuwe artikel 19 sluit aan bij de omkering van bewijslast voorzien in artikel 4.1 van de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

Het derde lid bepaalt uitdrukkelijk dat de verdeling van de bewijslast niet van toepassing is op strafrechtelijke procedures, gelet op de bestaande (internationaal vastgelegde) principes dat in strafzaken het bewijs van schuld steeds dient te worden geleverd door de aanklager en niet door de verweerder.

Het derde lid voorziet eveneens dat andere, meer gunstige bepalingen inzake bewijslast onverminderd hun gelding blijven behouden in overeenstemming met artikel 4.2 van de richtlijn. Een voorbeeld van andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast is het nieuwe artikel 23, § 2 (oud artikel 136, § 2).

Art. 20 (oud art. 132)

Dit artikel neemt de bewoordingen van het oude artikel 132 over.

In het eerste lid wordt « titel V van deze wet » vervangen door « deze wet ».

Krachtens dit artikel wordt aan de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers en zelfstandigen een autonoom vorderingsrecht toegekend. De praktijk leert immers dat de werknemers, onverschillig of zij tot de overheids- of particuliere sector behoren, en dan meer in het bijzonder de werknemers, zelden gebruik maken van hun recht op rechtsvordering, onder meer uit vrees om ontslagen te worden. De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties hebben eveneens zo'n autonoom vorderingsrecht in het kader van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Dit recht van de organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Art. 21 (ancien art. 133)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 133. Les régimes complémentaires de sécurité sociale y sont insérés.

Le mot « licenciement » vise le licenciement même et les critères et conditions de licenciement.

L'article 21 permet au juge d'intervenir d'office, même au-delà de ce qui lui est demandé, pour supprimer une situation discriminatoire et rétablir la personne lésée dans ses droits.

Art. 22 (ancien art. 135)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 135 et les termes « du titre V de la présente loi » sont remplacés par « la présente loi ».

L'article 22 prévoit la création de commissions chargées de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la présente loi.

Une commission spécialisée identique est prévue dans la convention collective de travail n° 25, conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, pour donner des avis à la juridiction compétente sur des litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

Art. 23 (ancien art. 136)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 136. Les régimes complémentaires de sécurité sociale y sont insérés.

Le droit de recours accordé aux travailleurs en vue de l'application des dispositions de la présente loi, perdrait toute efficacité sans une protection spéciale contre le licenciement.

Cette protection s'inspire de la même philosophie que celle qui est à la base de l'article 7 de la convention collective n° 25 précitée et des dispositions relatives à la protection de la maternité.

CHAPITRE V**Surveillance**

Ce chapitre concerne la surveillance de l'exécution de la présente loi.

Art. 21 (oud art. 133)

Dit artikel neemt de bepalingen over van het oude artikel 133 en voegt er de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid aan toe.

Het woord « ontslag » slaat op het ontslag zelf, alsook op de voorwaarden en de criteria van het ontslag.

Krachtens artikel 21 kan de rechter ambtshalve en zelfs buiten wat hem is gevraagd, bepalen dat aan een discriminerende toestand een einde moet worden gemaakt en dat een benadeelde persoon in zijn rechten moet worden hersteld.

Art. 22 (oud art. 135)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 135 over en vervangt de woorden « titel V van de wet » door « deze wet ».

Artikel 22 voorziet in de oprichting van commissies die ermee belast zijn aan het bevoegde rechtscollege, op zijn verzoek, adviezen te verstrekken over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van onderhavige wet.

In de collectieve arbeidsovereenkomst n° 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, die op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten, werd de oprichting van een identieke gespecialiseerde commissie voorgeschreven. Deze kreeg tot taak het bevoegde rechtscollege, op zijn verzoek, van advies te dienen inzake geschillen met betrekking tot de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Art. 23 (oud art. 136)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 136 over en voegt er de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid aan toe.

Het recht om beroep in te stellen dat aan de werknemers wordt verleend met het oog op de toepassing van de bepalingen van onderhavige wet, zou al zijn doeltreffendheid verliezen zonder een bijzondere bescherming tegen ontslag.

Die bescherming steunt op dezelfde filosofie als die welke ten grondslag ligt aan artikel 7 van voormelde collectieve overeenkomst n° 25 en aan de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap en de zwangerschap.

HOOFDSTUK V**Toezicht**

Dit hoofdstuk heeft betrekking op het toezicht op de uitvoering van onderhavige wet.

Art. 24 (ancien art. 137)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 137 et les termes « titre V de la présente loi » sont remplacés par « la présente loi ».

La surveillance incombera aux fonctionnaires et agents désignés par le Roi.

CHAPITRE VI

Dispositions pénales

Art. 25 (ancien art. 141)

Le présent article reprend les dispositions pénales de l'ancien article 141 et la pénalisation de la discrimination en matière de régimes complémentaires de sécurité sociale y est insérée.

Dans l'alinéa 2, les références aux anciens articles sont adaptées et les termes « titre V de la présente loi » sont remplacés par « la présente loi ».

Art. 26 (ancien art. 142)

Le présent article reprend les dispositions pénales de l'ancien article 142 et la référence à l'ancien article 141 est adaptée.

Art. 27 (ancien art. 143)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 143.

Art. 28 (ancien art. 144)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 144.

Art. 29 (ancien art. 145)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 145. L'application du chapitre V du Code pénal n'est toutefois plus exclue. Un régime spécifique de récidive tel que celui prévu à l'article 27, n'exclut pas nécessairement, en effet, l'application du régime de la récidive prévu par le droit commun (voir Cass., 23 janvier 1967, Arr. Cass., 1967, 620; Cass., 4 juin 1974, Arr. Cass., 1974, 1096 et Cass., 23 juin 1975, 1133 (note E.K.)). L'option retenue est celle d'une application la plus large possible de la règle relative à la récidive.

Art. 24 (oud art. 137)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 137 over en vervangt de woorden « titel V van de wet » door « deze wet ».

Het toezicht berust bij de door de Koning aangewezen ambtenaren en beampten.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Art. 25 (oud art. 141)

Dit artikel neemt de strafbepalingen van artikel 141 over en voegt er de strafbaarstelling van de discriminatie inzake de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid aan toe.

In het tweede lid zijn de verwijzingen naar de oude artikelen aangepast en werden de woorden « titel V van de wet » vervangen door « deze wet ».

Art. 26 (oud art. 142)

Dit artikel neemt de strafbepalingen van artikel 142 over en past de verwijzing naar het oude artikel 141 aan.

Art. 27 (oud art. 143)

Dit artikel neemt de bepaling van het oude artikel 143 over.

Art. 28 (oud art. 144)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 144 over.

Art. 29 (oud art. 145)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 145 over. De toepassing van hoofdstuk V van het Strafwetboek wordt echter niet meer uitgezonderd. Een specifiek stelsel van herhaling zoals dit van artikel 27 sluit immers de toepassing van het gemeenschappelijke stelsel van herhaling niet noodzakelijkerwijze uit (zie Cass., 23 januari 1967, Arr. Cass., 1967, 620; Cass., 4 juni 1974, Arr. Cass., 1974, 1096 en Cass., 23 juni 1975, 1133 (noot E.K.)). Er wordt geopteerd voor een zo ruim mogelijke toepassing van de herhalingsregel.

Art. 30 (ancien art. 146)

Le présent article reprend les dispositions de l'ancien article 146.

CHAPITRE VII

Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 31 (ancien art. 147)

Le présent article ajoute à la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales la possibilité de sanctionner par des amendes administratives, l'inégalité de traitement entre les hommes et les femmes au niveau des régimes complémentaires de sécurité sociale, le non respect des arrêtés d'exécution de la nouvelle loi et le fait de ne pas mettre fin à une situation discriminatoire dans le délai fixé par le juge en vertu de l'article 21 du projet.

Art. 32 (*nouveau*)

Ce nouvel article a pour objectif d'abroger le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique en ce qui concerne les matières qui relèvent de la compétence du législateur fédéral. Le titre V de la loi du 4 août 1978 reste toutefois provisoirement en vigueur dans les communautés et régions en tant que réglementation relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 30 (oud art. 146)

Dit artikel neemt de bepalingen van het oude artikel 146 over.

HOOFDSTUK VII

Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 31 (oud art. 147)

Dit artikel voegt in de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten de mogelijkheid in van het bestraffen met een administratieve geldboete van de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, van het niet-naleven van de uitvoeringsbesluiten van de nieuwe wet en van het niet-beëindigen van een discriminerende toestand binnen de door de rechter krachtens artikel 21 van het ontwerp vastgestelde termijn.

Art. 32 (*nieuw*)

Dit nieuwe artikel heeft tot doel titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering op te heffen met betrekking tot de aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van de federale wetgever. Titel V van de wet van 4 augustus 1978 blijft voorlopig echter gelden in de gemeenschappen en gewesten als regelgeving inzake de gelijke behandeling van man en vrouw.

PROJET DE LOI II
(N° 2058/1)

Art. 2 et 3

Comme c'est déjà le cas au titre V de la loi du 4 août 1978, le tribunal du travail est désigné pour prendre connaissance des litiges qui trouvent leur origine dans cette loi.

Art. 4 et 5

Ces articles régissent la composition du tribunal du travail et de la cour du travail dans les litiges qui surviennent dans le cadre de la présente loi, pour autant que ces litiges concernent la relation employeur-travailleur.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet de loi que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

*La ministre de l'Emploi et du Travail,
chargée de la Politique d'égalité des chances,*

M. SMET

WETSONTWERP II
(N° 2058/1)

Art. 2 en 3

Zoals dit ook reeds het geval is in titel V van de wet van 4 augustus 1978, wordt de arbeidsrechtbank aangeduid om kennis te nemen van de geschillen die hun oorzaak vinden in deze wet.

Art. 4 en 5

Deze artikelen regelen de samenstelling van de arbeidsrechtbank en het arbeidshof in de geschillen die ontstaan naar aanleiding van deze wet, voor zover deze betrekking hebben op de relatie werkgever-werknemer.

Dit is, Dames en Heren, het wetsontwerp dat de regering de eer heeft u ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

*De minister van Tewerkstelling en Arbeid,
belast met het Gelijke-kansenbeleid,*

M. SMET

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale

CHAPITRE I^{er}**Dispositions générales****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II**Objet et définitions****Art. 2**

Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement, et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante, aux conditions de travail, ainsi qu'aux régimes complémentaires de sécurité sociale.

La présente loi n'est pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance maladie-invalidité et soins de santé, assurance-chômage, pension de retraite et de survie, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles.

La présente loi n'entrave pas les compétences des entités fédérées.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris les apprentis;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1°;

3° dispositions : les dispositions légales, réglementaires et administratives, les conventions individuelles et collectives de travail, les règlements de travail, les règles des régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel des services publics et les règles des régimes

VOORONTWERP VAN WET

voorgelegd aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

HOOFDSTUK I**Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II**Voorwerp en definities****Art. 2**

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is toepasselijk op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekansen of de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de ziektekostenverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Deze wet doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de gefedereerde entiteiten.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;

2° werkgevers : de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° bepalingen : de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten en de regelingen toepasselijk op het

applicables au personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par les communautés;

4° pratiques : tout fait isolé ou répété d'un organisme public ou privé, d'un employeur ou d'une personne, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a trait à une matière fixée par la présente loi;

5° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de tout lien de subordination;

6° travailleurs indépendants : les personnes qui pratiquent une profession indépendante visée au 5°;

7° les entités fédérées : les gouvernements des communautés ou des régions, les Collèges communautaires français et flamand, le Collège réuni;

8° autorité compétente :

— le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, pour ce qui est du secteur privé et les services publics relevant de l'État fédéral ou soumis à un pouvoir de contrôle ou de tutelle de cette même autorité;

— les gouvernements de communautés ou de régions, le Collège de la Commission communautaire française, la Commission communautaire flamande et le Collège réuni de la Commission communautaire commune, pour ce qui concerne les services publics relevant des communautés, régions, Commissions communautaires française et flamande et de la Commission communautaire commune ou soumis au pouvoir de contrôle ou de tutelle d'une des ces mêmes autorités.

Art. 4

Le principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi élimine toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, y compris par référence à l'état matrimonial ou familial.

Aux fins du principe de l'égalité de traitement, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés. La discrimination directe ne peut jamais être justifiée par de tels facteurs objectifs.

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité constituent une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 5

Pour l'application de la présente loi, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe.

On entend par harcèlement sexuel sur les lieux de travail, toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

personeel van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs;

4° praktijken : elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij deze wet;

5° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is in de band van een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen : de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°;

7° gefedereerde entiteiten : de regeringen van gemeenschappen of gewesten, de Franse en Vlaamse gemeenschapscolleges, het verenigd College;

8° bevoegde overheid :

— de Koning, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wat de privé-sector betreft en de overheidsdiensten die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen;

— de regeringen van gemeenschappen of gewesten, het College van de Franse Gemeenschapscommissie, de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het verenigd College van de gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, wat de overheidsdiensten betreft die onder de gemeenschaps-, de gewesten, de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies en de gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ressorteren of die onder de controle van één van diezelfde overheden vallen.

Art. 4

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze wet sluit iedere vorm van discriminatie uit op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, met inbegrip van de verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinssituatie.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een van beide geslachten in duidelijk onevenredige mate nadelig beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen. Directe discriminatie kan nooit gerechtvaardigd worden door dergelijke objectieve factoren.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

L'autorité compétente peut prendre des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

À cette fin, en ce qui concerne les services publics et selon le cas, l'autorité compétente consulte le comité compétent, au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

Pour ce qui est des services publics qui ressortissent à l'autorité fédérale ou qui tombent sous le contrôle ou la tutelle de cette même autorité, le Roi consulte également la Commission permanente du Travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Pour ce qui est du secteur privé, Il consulte la même Commission ainsi que le Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 6

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}.

L'autorité compétente, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, détermine les cas dans lesquels ces mesures sont prises.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

CHAPITRE III

Mise en œuvre

Section I^{re}

Accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante

Art. 7

La présente section est applicable aux employeurs, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante.

Art. 8

L'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

De bevoegde overheid kan maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Te dien einde raadpleegt de bevoegde overheid, wat de overheidsdiensten betreft, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is.

Voor wat betreft de overheidsdiensten die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, raadpleegt de Koning eveneens de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij diezelfde commissie evenals de Nationale Arbeidsraad.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 6

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 2, eerste lid, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de bevoegde overheid de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

HOOFDSTUK III

Tenuitvoerlegging

Afdeling I

Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep

Art. 7

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Art. 8

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et aux possibilités de promotion, ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe;

2° de faire référence au sexe dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou aux possibilités de promotion pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe.

Les interdictions prévues à l'alinéa 2 s'appliquent également aux professions indépendantes.

Art. 9

L'autorité compétente peut, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 10

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que celles prises en application de l'article 10 de la même loi, qui empêchent l'accès à l'emploi ou les possibilités de promotion.

Le Roi, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, peut abroger les dispositions visées à l'alinéa 1^{er}.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Section II

Accès à la formation professionnelle

Art. 11

La présente section est d'application à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

2° te verwijzen naar het geslacht in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontfemen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die direct of indirect op het geslacht steunen.

De in het tweede lid voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

Art. 9

De bevoegde overheid kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 10

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van diezelfde wetten die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid voorzien zijn opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling II

Toegang tot de beroepsopleiding

Art. 11

Deze afdeling is van toepassing op al wie zich op welk niveau ook bezighoudt met de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing, de sociale promotie, alsook op al wie op deze gebieden informatie of publiciteit verspreidt.

Art. 12

L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement ou au recyclage professionnels et à la promotion sociale, qu'ils soient publics ou privés.

L'égalité de traitement doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

2° de présenter dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre;

3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et à la promotion sociale pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe;

4° de créer, suivant le sexe, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Section III

Conditions de travail et de licenciement

Art. 13

La présente section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Art. 14

L'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

2° d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe.

Art. 12

De gelijke behandeling moet voor iedereen gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt.

De gelijke behandeling moet eveneens gewaarborgd zijn wat betreft de deelneming aan examens en de voorwaarden voor het bepalen en uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Het is inzonderheid verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de voorwaarden of de criteria inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding, het leerlingwezen, de bij- en omscholing en de sociale promotie of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs, zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

2° in de informatie en de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met het geslacht in verband staan;

4° naar gelang van het geslacht verschillende voorwaarden op te leggen voor het behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, getuigschriften en titels.

Afdeling III

Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag

Art. 13

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Art. 14

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de arbeidsvoorwaarden, en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht vast te stellen of toe te passen.

Art. 15

Par conditions de travail, on entend les dispositions et les pratiques relatives :

— au contrat de travail, aux régimes statutaires de droit administratif et aux régimes applicables au personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par la communauté;

- au contrat d'apprentissage;
- aux conventions collectives de travail;
- à la durée du travail et aux horaires;
- aux jours fériés;
- au repos du dimanche;
- au travail de nuit;
- aux règlements de travail;
- au travail des jeunes;
- aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- à la promotion du travail et des travailleurs;

- à la rémunération et à sa protection;
- à la classification des professions;
- au congé-éducation payé, aux indemnités de promotion sociale et au congé de formation;
- aux vacances annuelles;
- ainsi que le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à article 5, alinéa 4, prendre des mesures visant à garantir que la classification des professions soit conforme au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 16

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section : les dispositions qui ont été déterminées par le Roi, en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à article 5, alinéa 4, abroger les dispositions visées au présent article.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Section IV

Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 17

La présente section est applicable aux employeurs et à tous ceux qui fournissent des prestations dans le cadre des

Art. 15

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op :

— de arbeidsovereenkomst, de bestuursrechterlijke statutaire regelingen en de regelingen toepasselijk op het personeel van het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs;

- de leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie;
- het betaald educatief verlof, de vergoedingen voor sociale promotie en het vormingsverlof;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook, het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 16

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel voorziene bepalingen opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling IV

Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 17

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en alle andere personen die prestaties verstrekken in het kader

régimes complémentaires de sécurité sociale en faveur des travailleurs, des travailleurs indépendants, des personnes sans emploi et des personnes à la recherche d'un emploi, et des pensionnés, ainsi qu'à leurs ayants droit.

La présente section n'est pas applicable aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés à la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires.

Art. 18

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, ce qu'on entend par régimes complémentaires de sécurité sociale pour l'application de la présente loi.

Art. 19

L'égalité de traitement doit être assurée dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

- le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Le Roi peut cependant déterminer par arrêté délibéré en Conseil des ministres, d'appliquer des éléments de calcul actuariel différents pour les deux sexes en ce qui concerne le calcul des cotisations et le calcul des prestations.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Art. 20

Sont nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans la présente loi.

Art. 21

Toute personne qui s'estime lésée peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la présente loi.

Quand la personne lésée établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 27, § 2, ou à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van werknemers, zelfstandigen, werklozen en werkzoekenden, en gepensioneerden, alsmede van hun rechtverkrijgenden.

Deze afdeling is niet van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid die beoogd worden in de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen.

Art. 18

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 19

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot :

- het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgeno(o)t(e) en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit evenwel bepalen dat toepassing gemaakt wordt van naar geslacht verschillende actuariële factoren wat betreft de premieberekening en de berekening van de prestaties.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Art. 20

De bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in deze wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Art. 21

Al wie zich benadeeld acht kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer de benadeelde persoon voor deze rechtsmacht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 27, § 2, of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Art. 22

Peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, pour la défense des droits de leurs membres :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Le pouvoir des organisations et associations mentionnées dans le premier alinéa ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Art. 23

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente loi peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, aux personnes visées aux articles 11, 13 et 17 de mettre fin à la situation discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de licenciement ou de régimes complémentaires de sécurité sociale, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions de la présente loi.

Art. 24

Toute personne qui s'estime lésée par une décision en matière d'admission à une formation professionnelle, prise par un pouvoir organisateur ou par toute personne visée à l'article 11, dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à compter du jour où il ou elle a reçu notification de la décision discriminatoire, pour introduire une plainte par lettre recommandée auprès de l'instance qui a pris la décision.

Si la décision n'a pas été modifiée dans les 15 jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée, la personne qui s'estime lésée peut, par voie de requête, saisir du litige le tribunal compétent sur le territoire où le siège de l'entreprise, l'établissement ou le centre de formation professionnelle est situé.

Après avoir convoqué les parties par pli judiciaire portant fixation du jour, le tribunal statue dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire.

Appel du jugement peut être interjeté par voie de requête dans les huit jours ouvrables de la notification.

Les parties sont convoquées par pli judiciaire portant fixation du jour devant le tribunal d'appel. La cour statue

Art. 22

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

De bevoegdheid van de in het eerste lid vermelde organisaties en verenigingen doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Art. 23

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikelen 11, 13 en 17 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Art. 24

Al wie zich benadeeld acht door een beslissing in verband met de toegang tot een beroepsopleiding, welke genomen werd door een inrichtende macht of door elke bij artikel 11 bedoelde persoon, beschikt over een termijn van vijf werkdagen, te rekenen vanaf de dag waarop hij of zij kennis krijgt van de discriminerende beslissing, om bij aangetekend schrijven klacht in te dienen bij de instantie die de beslissing genomen heeft.

Indien de beslissing binnen de 15 werkdagen na de verzending van het aangetekend schrijven niet gewijzigd is, kan de persoon die zich benadeeld acht het geschil bij verzoekschrift aanhangig maken bij de rechtbank die bevoegd is in het gebied waar de onderneming, de inrichting of het centrum voor beroepsopleiding is gevestigd.

Na de partijen bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen te hebben, doet de rechtbank uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het vonnis wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief.

Tegen het vonnis kan bij verzoekschrift hoger beroep ingesteld worden binnen de acht werkdagen na de kennisgeving.

De partijen worden bij gerechtsbrief met dagbepaling opgeroepen voor de rechtbank in beroep. Het hof doet

dans les huit jours ouvrables de l'introduction de l'affaire. Son arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire.

Art. 25

Le Roi peut charger des commissions dont Il détermine la composition ou des commissions spécialisées composées de façon paritaire, de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 26

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit à l'inspection des lois sociales, ou pour lequel l'inspection des lois sociales est intervenue, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente loi relatives à l'accès à la promotion, à la formation, au lieu de travail et aux conditions de travail y compris les conditions de licenciement, et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou le service le travailleur ou le remet dans son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un

uitspraak binnen de acht werkdagen na de inleiding. Het arrest wordt bij gerechtsbrief aan de partijen ter kennis gebracht.

Art. 25

De Koning kan de commissies die Hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie de opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

Art. 26

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend, of voor wie de inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt, of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de opleiding op de werkplaats en de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen de dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de

montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise au poste de travail visé au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

CHAPITRE V

Surveillance

Art. 27

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 28

Ces fonctionnaires peuvent en outre dans l'exercice de leur mission, pénétrer librement, à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable, dans les locaux où une formation professionnelle est dispensée.

Toutefois, dans les locaux habités où une formation professionnelle est dispensée, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

CHAPITRE VI

Dispositions pénales

Art. 29

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les personnes visées à l'article 7 qui enfreignent les dispositions de l'article 8;

2° les personnes visées à l'article 11 qui n'observent pas les dispositions de l'article 12;

werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

HOOFDSTUK V

Toezicht

Art. 27

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezene ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 28

Bovendien mogen deze ambtenaren bij uitoefening van hun opdracht op elk ogenblik van dag of nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in de lokalen waar beroepsopleiding wordt verstrekt.

Tot de bewoonde lokalen waar beroepsopleiding wordt verstrekt hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Art. 29

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers als ook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;

2° de bij artikel 11 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;

3° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 14;

4° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que tous ceux visés à l'article 17 qui enfreignent les dispositions de l'article 19;

5° la personne qui n'a pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 24;

6° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi;

7° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 30

Pour les infractions prévues à l'article 29, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6°, l'amende sera multipliée par le nombre de personnes pour lesquelles ces dispositions ont été violées sans que cette amende puisse excéder 50 000 francs.

Art. 31

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 32

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 33

§ 1^{er}. Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre V excepté, mais le chapitre VII compris, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente loi sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % du montant minimum visé par la présente loi.

Art. 34

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Les actions civiles qui résultent de l'application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution sont prescrites cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse, en ce qui concerne les travailleurs, excéder un an après la fin de la relation de travail.

3° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 14 niet nakomen;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 17 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 19 niet nakomen;

5° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 24 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;

6° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;

7° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Art. 30

Voor de bij artikel 29, 1°, 2°, 3°, 4°, 5° en 6°, bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50 000 frank mag bedragen.

Art. 31

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 32

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelde of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 33

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met uitzondering van hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld Wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.

Art. 34

De publieke rechtsvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van drie jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

CHAPITRE VII

Dispositions finales et modificatives

Art. 35

L'article 1^{er}, 32° de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est remplacé par les dispositions suivantes :

« 32° a) L'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, y compris la sélection, les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle;

b) l'employeur qui fait référence au sexe dans les offres ou annonces ou qui utilise dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe;

c) l'employeur qui fait mention du sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail ou qui utilise dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

d) l'employeur qui refuse ou entrave l'accès à l'emploi ou aux possibilités de promotion pour des motifs fondés sur le sexe;

e) l'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives à l'accès à tous les niveaux de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale, qu'ils soient publics ou privés;

f) l'employeur qui fait référence au sexe dans les conditions ou critères d'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels, et la promotion sociale ou qui utilise, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

g) l'employeur qui, dans l'information ou la publicité, présente l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes de l'un ou l'autre sexe;

h) l'employeur qui refuse ou entrave l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale pour des motifs fondés directement ou indirectement sur le sexe;

i) l'employeur qui, en fonction du sexe, fixe des conditions différentes de types de diplômes, certificats et titres quelconques pour l'emploi vacant;

j) l'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement;

k) l'employeur qui fait référence au sexe dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou qui utilise dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination, ou qui établit ces

HOOFDSTUK VII

Slot- en wijzigingsbepalingen

Art. 35

Artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« 32° a) De werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken inzake de voorwaarden van toegang, met inbegrip van de selectie, de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie;

b) de werkgever die verwijst naar het geslacht of in de aanbiedingen of advertenties elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

c) de werkgever die in de voorwaarden van toegang tot de betrekkingen of functies, met inbegrip van de selectiecriteria, van het geslacht gewag maakt, of in de voorwaarden of criteria elementen opneemt die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht leiden tot een discriminatie;

d) de werkgever die de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen ontzegt of belemmert om redenen die op het geslacht steunen;

e) de werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en de praktijken betreffende de toegang op alle niveaus tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, ongeacht of zulks in overheids- of in particulier verband geschiedt;

f) de werkgever die verwijst naar het geslacht in de voorwaarden of in de criteria inzake toegang tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie, of die in die voorwaarden of criteria elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

g) de werkgever die in de informatie of in de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie voorstelt als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunst;

h) de werkgever die de toegang ontzegt of belemmert tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om redenen die rechtstreeks of indirect met het geslacht in verband staan;

i) de werkgever die naargelang van het geslacht verschillende voorwaarden oplegt met betrekking tot de voor de vacante betrekking vereiste diploma's, getuigschriften en titels;

j) de werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de arbeidsvoorwaarden en het ontslag;

k) de werkgever die in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen voor ontslag van het geslacht gewag maakt, of die in die voorwaarden, criteria of redenen elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discrimina-

conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur;

l) l'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement comme prévu par cette loi dans les dispositions et les pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale;

m) l'employeur qui n'a pas mis fin à la situation reconvenue comme discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de conditions et critères de licenciement dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 23 de la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale;

n) l'employeur qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. ».

Art. 36

L'article 578, 8°, du Code judiciaire est modifié comme suit :

« 8° Des contestations fondées sur la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581, 3°, et de celles qui concernent l'accès à l'enseignement de formation professionnelle dispensé par l'enseignement public ou l'enseignement privé. ».

Art. 37

L'article 581, 3°, du Code judiciaire est modifié comme suit :

« 3° des contestations fondées sur la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, qui concernent les professions indépendantes. ».

CHAPITRE VIII

Dispositions transitoires

Art. 38

Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé.

tie of die deze voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht vaststelt;

l) de werkgever die het beginsel van de gelijke behandeling zoals bepaald in deze wet overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

m) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 23 van de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

n) de werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. ».

Art. 36

Artikel 578, 8°, van het Gerechtelijk Wetboek wordt gewijzigd als volgt :

« 8° De geschillen die hun oorzaak vinden in de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 3° en van die welke betrekking hebben op de toegang tot het onderwijs in de beroepsopleiding verstrekt door het openbaar of privaat onderwijs. ».

Art. 37

Artikel 578, 3° van het Gerechtelijk Wetboek wordt gewijzigd als volgt :

« 3° de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben. ».

HOOFDSTUK VIII

Overgangsbepalingen

Art. 38

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven.

Art. 39

Les arrêtés pris en exécution du titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique restent en vigueur jusqu'à leur abrogation expresse ou jusqu'à l'expiration de leur durée de validité.

Art. 39

De besluiten genomen ter uitvoering van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering blijven van kracht totdat zij uitdrukkelijk worden opgeheven of totdat hun geldigheidsduur verstrijkt.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le ministre de l'Emploi et du Travail, le 5 août 1998, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi « sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale » et, le 10 février 1999, demandé communication de l'avis dans un délai ne dépassant pas trois jours, a donné le 16 février 1999 l'avis suivant :

Conformément à l'article 84, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée « *door het feit dat deze wetsontwerpen (sub 1 en 2) zo spoedig mogelijk en nog voor het einde van deze legislatuur aan het Parlement moeten kunnen worden voorgelegd.* ».

La référence aux circonstances invoquées ne permet pas au Conseil d'État de déterminer si et pourquoi, indépendamment de ces circonstances, le présent avant-projet doit être adopté d'urgence, ni en quoi il se distingue sur ce plan d'autres initiatives législatives prises à ce jour. Dès lors, cette référence ne constitue pas en soi une motivation suffisante et pertinente pouvant être regardée comme respectant l'obligation de motivation au sens de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2^o.

Compte tenu du renouvellement du Parlement dans un futur proche et du fait également que le présent avant-projet était déjà à l'examen au Conseil d'État, section de législation, dans le cadre d'une demande d'avis à donner dans le délai d'un mois, et que le Conseil d'État n'a pas pu donner l'avis demandé dans ce délai, l'urgence de la demande d'avis peut toutefois être admise.

*
* *

Eu égard au bref délai qui lui est imparti pour donner son avis, le Conseil d'État n'a pas pu effectuer l'examen approfondi qui s'impose, vu entre autres la nature des dispositions en projet et le fait qu'outre le présent avant-projet, quantité d'autres projets lui sont encore soumis pour lesquels il doit donner son avis d'urgence ou dans le délai d'un mois. Dès lors, dans ces circonstances, le Conseil d'État ne peut affirmer que, même dans le cadre de l'examen limité auquel il a été contraint de se tenir, il n'y aurait pas de problème qui, même en matière de compétence, aurait échappé à son attention.

D'autre part, le Conseil d'État, section de législation, formulera cependant encore des observations sur certains articles de l'avant-projet qui, normalement, n'entrent pas dans le cadre d'un avis à donner dans un délai ne dépassant pas trois jours. Cela ne s'est avéré possible que parce que l'examen de la demande d'avis avait déjà été entamé

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 5 augustus 1998 door de minister van Tewerkstelling en Arbeid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet « op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid » en op 10 februari 1999 om mededeling van dat advies verzocht binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, heeft op 16 februari 1999 het volgende advies gegeven :

Volgens artikel 84, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisend karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd « door het feit dat deze wetsontwerpen (sub 1 en 2) zo spoedig mogelijk en nog voor het einde van deze legislatuur aan het Parlement moeten kunnen worden voorgelegd. ».

De verwijzing naar de ingeroepen omstandigheden laat de Raad van State niet toe na te gaan of en waarom het voorliggende voorontwerp, los van die omstandigheden, op dringende wijze tot stand moet worden gebracht en zich op dat vlak onderscheidt van andere wetgevende initiatieven die heden tot stand komen. Die verwijzing op zich levert bijgevolg geen voldoende en pertinente motivering op welke kan worden geacht in overeenstemming te zijn met de motiveringsverplichting, bedoeld in artikel 84, eerste lid, 2^o.

Door de nakende hernieuwing van het Parlement en door de bijkomende omstandigheid dat het voorliggende voorontwerp reeds ingevolge een aanvraag om advies binnen een maand bij de Raad van State, afdeling wetgeving, in behandeling was en de Raad van State het gevraagde advies niet binnen die termijn heeft kunnen verstrekken, kan het spoedeisend karakter van de adviesaanvraag evenwel worden aanvaard.

*
* *

Binnen de korte termijn welke hem voor het geven van zijn advies wordt toegemeten, heeft de Raad van State zijn onderzoek niet kunnen uitvoeren met de vereiste grondigheid, gelet onder meer op de aard van de ontworpen bepalingen en op de omstandigheid dat naast het onderhavige voorontwerp nog tal van andere ontwerpen aanhangig zijn, waarvoor eveneens de spoedbehandeling of de behandeling binnen een maand is gevraagd. In de gegeven omstandigheden kan de Raad van State dan ook niet stellen dat hem, zelfs binnen het raam van het beperkte onderzoek waaraan hij zich noodgedwongen heeft moeten houden, geen problemen zijn ontgaan, zelfs wat betreft de bevoegdheid.

Aan de andere kant zal de Raad van State, afdeling wetgeving, wel nog bij bepaalde artikelen van het voorontwerp opmerkingen maken, die normalerwijze het bestek van een advies, te verstrekken binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, te buiten gaan. Zulks is enkel mogelijk gebleken omdat de behandeling van de adviesaanvraag

au moment où celle-ci devint une demande d'avis à donner dans un délai ne dépassant pas trois jours.

PORTÉE DU PROJET

1. Le projet soumis pour avis vise, d'une part, à adapter le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, qui devient une loi autonome, aux modifications du contexte institutionnel et, d'autre part, à transposer en droit interne la directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la directive 96/97/CE du 20 décembre 1996, et la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. En outre, il est prévu une disposition sur la base de laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est soumis à l'application de la loi en projet.

2. La structure du projet s'inspire dans une large mesure de celle du titre V actuel de la loi du 4 août 1978.

Après un article introductif qualifiant le régime en projet comme réglant une matière visée à l'article 78 de la Constitution, le chapitre II précise le champ d'application du projet, formule un nombre de principes généraux et définit un nombre de notions. Il est également précisé que, pour l'application de la loi en projet, le harcèlement sexuel est présumé être une discrimination sur la base du sexe, et que l'autorité compétente peut prendre des mesures visant à combattre et à prévenir ce comportement.

Le chapitre III concerne la mise en œuvre du principe général de l'égalité de traitement entre hommes et femmes par secteur soumis à l'application du projet. Sont ainsi successivement réglés l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante (section I^{re}), l'accès à la formation professionnelle (section II), les conditions de travail et de licenciement (section III) et les régimes complémentaires de sécurité sociale (section IV).

Le chapitre IV contient une série de dispositions générales réglant entre autres le traitement des plaintes et l'introduction d'actions en justice concernant l'application de la loi en projet.

Les chapitres V et VI contiennent des dispositions relatives à la surveillance et des dispositions pénales. Le chapitre VII contient des dispositions modificatives concernant la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, d'une part, et le Code judiciaire, d'autre part. Le chapitre VIII abroge le titre V de la loi du 4 août 1978 et règle le maintien des arrêtés d'exécution existants de ce titre.

COMPÉTENCE DU LÉGISLATEUR FÉDÉRAL

Le projet soumis pour avis vise entre autres la transposition de directives de la Communauté européenne mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans un nombre de matières sociales.

reeds was aangevat op het ogenblik dat deze werd omgezet in een aanvraag om advies binnen een termijn van ten hoogste drie dagen.

STREKKING VAN HET ONTWERP

1. Het om advies voorgelegde ontwerp beoogt, eenheids, de aanpassing van titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, die wordt omgevormd tot een autonome wet, aan de gewijzigde institutionele context en, anderdeels, de omzetting in het interne recht van de richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, zoals gewijzigd door de richtlijn 96/97/EG van 20 december 1996, en van de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht. Voorts wordt ook een bepaling opgenomen op grond waarvan het ongewenste seksueel gedrag op het werk onder de toepassingsfeer van de ontworpen wet wordt gebracht.

2. De structuur van het ontwerp loopt in grote mate gelijk met die van de huidige titel V van de wet van 4 augustus 1978.

Na een inleidend artikel waarin de regeling van het ontwerp wordt gekwalificeerd als zijnde een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet, wordt in hoofdstuk II het toepassingsgebied van het ontwerp omschreven, worden een aantal algemene beginselen geformuleerd en een aantal begrippen gedefinieerd. Tevens wordt bepaald dat, voor de toepassing van de ontworpen wet, ongewenst seksueel gedrag wordt vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn, en dat de bevoegde overheid maatregelen ter preventie en bestrijding van dat gedrag kan uitvaardigen.

In hoofdstuk III wordt het algemene beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen uitgewerkt per sector waarop het ontwerp van toepassing is. Zo komen achtereenvolgens aan de orde de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en de toegang tot een zelfstandig beroep (afdeling I), de toegang tot de beroepsopleiding (afdeling II), de arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag (afdeling III) en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (afdeling IV).

Hoofdstuk IV bevat een reeks algemene bepalingen, waarin onder meer de behandeling van klachten en het instellen van rechtsvorderingen betreffende de toepassing van de ontworpen wet worden geregeld.

De hoofdstukken V en VI bevatten toezichts- en strafbepalingen. Hoofdstuk VII bevat wijzigingsbepalingen die betrekking hebben op de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, enerzijds, en op het Gerechtelijk Wetboek, anderzijds. Hoofdstuk VIII heft titel V van de wet van 4 augustus 1978 op en regelt het behoud van de bestaande uitvoeringsbesluiten van die titel.

BEVOEGDHEID VAN DE FEDERALE WETGEVER

Het om advies voorgelegde ontwerp beoogt onder meer de omzetting van richtlijnen van de Europese Gemeenschap die het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in een aantal sociale materies ten

Ces directives constituent elles-mêmes la concrétisation du droit fondamental à l'égalité.

Les droits fondamentaux définis par des normes juridiques supérieures ne sont pas des matières en soi, mais des principes qui doivent être respectés par les différentes autorités pour régler les matières qui leur sont attribuées. Lorsque la mise en œuvre d'un droit fondamental de l'espèce requiert une réglementation complémentaire, ou lorsqu'il est estimé nécessaire de concrétiser la portée de pareil droit fondamental concernant une matière déterminée, c'est à l'autorité compétente pour cette matière qu'il appartient d'édicter les règles nécessaires ⁽¹⁾.

Il s'ensuit que, dans la mesure où la garantie d'un droit fondamental concerne des matières relevant de la compétence des communautés et des régions ⁽²⁾, la loi ordinaire, même si elle confirme ainsi le caractère fondamental d'un droit déterminé et prétend veiller au respect de ce droit, ne peut pas édicter des règles qui imposeraient des conditions aux communautés et aux régions pour l'exercice de compétences qui leur sont conférées en vertu de la Constitution ou de lois spéciales de réformes institutionnelles ou au regard desquelles les normes édictées par les entités fédérées pourraient être vérifiées. Le fait que ces conditions résultent directement de normes juridiques supérieures ou ne sont qu'une simple concrétisation de celles-ci, n'infirme en rien cette constatation. En effet, les autorités communautaires ou régionales compétentes sont directement liées par ces normes juridiques supérieures, de sorte que la limitation de leur marge d'action résulte de ces normes juridiques supérieures mêmes. Il n'appartient pas au législateur fédéral de même rappeler aux communautés et aux régions qu'elles sont liées à ces normes juridiques supérieures.

Appliqués au présent projet, les principes rappelés ci-dessus impliquent que l'autorité fédérale ne peut mener une politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes que dans les matières pour lesquelles elle est matériellement compétente et que les matières relevant de la compétence des communautés et des régions doivent rester en dehors du champ d'application du projet. Entre autres, le projet ne peut pas contenir de dispositions concernant la politique d'égalité des chances dans le domaine de la promotion sociale au sens de l'article 4, 15°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de la formation professionnelle au sens de l'article 4, 16°, de cette loi, du statut du personnel des organismes publics dépendant des communautés et des régions (article 9 de cette loi), du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 de cette loi) ou des réglementations que les communautés peuvent adopter concernant le statut du personnel enseignant sur la base de l'article 127, § 1^{er}, de la Constitution. Dans tous ces domaines, il appartient à l'autorité communautaire ou régionale compétente

uitvoer leggen. Die richtlijnen vormen zelf een concretisering van het grondrecht op gelijkheid.

Door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten zijn geen aangelegenheden op zich, maar zijn beginselen die door de onderscheiden overheden bij de regeling van de hun toegewezen aangelegenheden moeten worden in acht genomen. Wanneer de effectivering van zulk een grondrecht bijkomende regelgeving vereist, of wanneer het noodzakelijk wordt geacht de draagwijdte van zulk een grondrecht met betrekking tot een bepaalde aangelegenheid te concretiseren, is het de voor die aangelegenheid bevoegde overheid die de hiertoe nodige regels dient aan te nemen ⁽¹⁾.

Hieruit volgt dat, in de mate dat het bij het waarborgen van een grondrecht om aangelegenheden gaat waarvoor de gemeenschappen en de gewesten ⁽²⁾ bevoegd zijn, de gewone wet, zelfs al bevestigt zij daarbij de fundamentele aard van een bepaald recht en al pretendeert zij voor de eerbiediging van dat recht te zorgen, geen regels kan uitvaardigen waardoor aan de gemeenschappen en de gewesten voorwaarden zouden worden gesteld voor het uitoefenen van bevoegdheden die zij bezitten krachtens de Grondwet of de bijzondere wetten tot hervorming der instellingen of waaraan de door de deelgebieden uitgevaardigde normen zouden kunnen worden getoetst. Het gegeven dat die voorwaarden rechtstreeks voortvloeien uit hogere rechtsnormen of niet meer dan een concretisering daarvan zijn, doet aan die vaststelling niets af. De bevoegde gemeenschappen en gewestoverheden zijn immers op rechtstreekse wijze gebonden door die hogere rechtsnormen, zodat de inperking van hun beleidsvrijheid uit die hogere rechtsnormen zelf voortvloeit. Het staat niet aan de federale wetgever de gebondenheid van de gemeenschappen en gewesten aan die hogere rechtsnormen zelfs maar in herinnering te brengen.

Toegepast op het voorliggende ontwerp vloeit uit wat voorafgaat voort dat de federale overheid enkel een beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen kan voeren in de aangelegenheden waarvoor zij materieel bevoegd is en dat de aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen en gewesten bevoegd zijn, buiten de werkingssfeer van het ontwerp dienen te worden gelaten. Onder meer kan het ontwerp geen bepalingen inzake het gelijkheidskansenbeleid inhouden op het vlak van de sociale promotie in de zin van artikel 4, 15°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de beroepsopleiding in de zin van artikel 4, 16°, van die wet, het statuut van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van de gemeenschappen en gewesten (artikel 9 van die wet), van het personeel van de gemeenschaps- en de gewestregeringen (artikel 87 van die wet) of regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijspersoneel op grond van artikel 127, § 1, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewest overheid toe een beleid inzake

⁽¹⁾ Voir l'avis L. 25.131/VR/8 du 18 novembre 1996 et du 13 mai 1997 sur une proposition de décret « houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichtgeving door de omroepen », Doc. parl., Parl. fl., S.E. 1995, n° 82-2.

⁽²⁾ Ou des autorités qui peuvent être assimilées aux communautés et aux régions, à savoir la Commission communautaire commune ou la Commission communautaire française lorsqu'elle exerce des compétences de la Communauté française. Ces autorités seront également visées chaque fois qu'il sera fait référence aux communautés et aux régions dans la suite du présent avis.

⁽¹⁾ Zie het advies L. 25.131/VR/8 van 18 november 1996 en 13 mei 1997 over een voorstel van decreet « houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichtgeving door de omroepen », Parl. St., Vl.P., B.Z. 1995, n° 82-2.

⁽²⁾ Of de met de gemeenschappen en gewesten gelijk te stellen overheden, namelijk de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Franse Gemeenschapscommissie wanneer zij bevoegdheden van de Franse Gemeenschap uitoefent. Telkens verder in dit advies over de gemeenschappen en de gewesten wordt gesproken, worden ook die overheden bedoeld.

de mener une politique d'égalité des chances et d'adopter les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de directives européennes.

Il faut cependant tenir compte des exceptions aux compétences des communautés et régions qui résultent de la loi spéciale même; ainsi, c'est au législateur fédéral qu'il appartiendra d'attribuer des compétences aux différentes juridictions en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes ⁽¹⁾. Pour ce faire, le législateur fédéral devra tenir compte de la réglementation en vigueur dans les communautés et régions en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes ⁽²⁾.

EXAMEN DU TEXTE

Article 1^{er}

1. Selon l'article 1^{er}, la loi en projet règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Le projet contient, toutefois, un nombre de dispositions attribuant des compétences à des juridictions, à savoir les articles 24, alinéa 2, 28, alinéa 2, 36 et 37. Il y a lieu de considérer les dispositions de l'espèce comme réglant une matière visée à l'article 77, alinéa 1^{er}, 9°, de la Constitution, pour laquelle il s'impose de suivre la procédure bicamérale parfaite. Conformément à la pratique parlementaire en la matière, ces articles peuvent être distraits du présent projet et être intégrés dans un projet distinct.

2. Afin de se conformer à l'article 3 de la directive 96/97/CE et à l'article 7 de la directive 97/80/CE, il y a lieu d'insérer, à l'article 1^{er}, un alinéa 2 faisant référence aux directives européennes que le projet entend transposer.

Art. 2

1. Il y a lieu d'adapter la définition du champ d'application de la loi en projet au regard de la compétence des communautés et des régions en ce qui concerne la politique d'égalité des chances dans les matières qui leur sont dévolues.

2. Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique évidemment aussi à d'autres domaines que ceux définis à l'alinéa 1^{er} de l'article 2 du projet. Ces domaines n'entrent, toutefois, pas dans le champ d'application de la loi en projet. Dès lors, il y aurait lieu d'écrire à l'alinéa 1^{er} de cet article : « La présente loi s'applique à ... » au lieu de « Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à ... ».

3. Il y a lieu de supprimer l'alinéa 3 (« La présente loi n'entrave pas les compétences des entités fédérées »). La loi ne peut évidemment pas méconnaître ces compétences

⁽¹⁾ La Cour d'arbitrage déduit de l'article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980, lu en combinaison avec l'article 146 de la Constitution, que la définition des attributions des tribunaux relève en principe de la compétence du législateur fédéral (voir entre autres Cour d'arbitrage, n° 46/97, 14 juillet 1997, cons. B.4).

⁽²⁾ Il s'agit toujours, actuellement, encore que ce soit en tant que réglementation communautaire ou régionale, du titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

gelijke kansen te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen.

Wel moet rekening worden gehouden met uit de bijzondere wet zelf voortvloeiende uitzonderingen op de bevoegdheden van gemeenschappen en gewesten; zo zal het toekennen van bevoegdheden aan de onderscheiden rechtscolleges inzake de gelijke kansen van man en vrouw tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren ⁽¹⁾. Hierbij zal de federale wetgever rekening dienen te houden met in de gemeenschappen en gewesten geldende regelgeving inzake de gelijke kansen van man en vrouw ⁽²⁾.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 1

1. Luidens artikel 1 regelt de ontworpen wet een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. Het ontwerp bevat evenwel een aantal bepalingen die bevoegdheden toewijzen aan rechtscolleges, namelijk de artikelen 24, tweede lid, 28, tweede lid, 36 en 37. Zulke bepalingen moeten worden geacht een aangelegenheid te regelen als bedoeld in artikel 77, eerste lid, 9°, van de Grondwet, waarvoor de volledig bicamerale procedure moet worden gevolgd. Conform de parlementaire praktijk terzake kunnen die artikelen worden afgesplitst van het voorliggende ontwerp om in een afzonderlijk ontwerp te worden opgenomen.

2. In artikel 1 dient, teneinde te voldoen aan artikel 3 van de richtlijn 96/97/EG en aan artikel 7 van de richtlijn 97/80/EG, een tweede lid te worden opgenomen waarin wordt verwezen naar de Europese richtlijnen die het ontwerp beoogt om te zetten.

Art. 2

1. De omschrijving van het toepassingsgebied van de ontworpen wet moet worden aangepast gelet op de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten voor het gelijkekansenbeleid met betrekking tot de hun toegevoegde aangelegenheden.

2. Het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen is uiteraard ook van toepassing op andere domeinen dan die omschreven in het eerste lid van artikel 2 van het ontwerp. Die domeinen vallen evenwel niet binnen het toepassingsgebied van de ontworpen wet. Men schrijve derhalve in het eerste lid van dat artikel « Deze wet is van toepassing op ... » in de plaats van « Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is toepasselijk op ... ».

3. Het derde lid (« Deze wet doet geen afbreuk aan de bevoegdheden van de gefedereerde entiteiten ») dient te worden geschrapt. Uiteraard kan de wet aan die bevoegd-

⁽¹⁾ Dat het bepalen van de bevoegdheid van de rechtscolleges een in beginsel federale bevoegdheid is wordt door het Arbitragehof afgeleid uit artikel 19, § 1, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 gelezen in samenhang met artikel 146 van de Grondwet (zie onder meer Arbitragehof, n° 46/97, 14 juli 1997, overw. B.4).

⁽²⁾ Momenteel is dit nog altijd — zij het als gemeenschaps- of gewestregelgeving — titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

et l'insertion d'une disposition de l'espèce ne permet pas non plus, en soi, de concilier la loi en projet avec le partage des compétences entre l'État fédéral, les communautés et les régions.

4. Il conviendrait de veiller à ce que l'énumération figurant à l'alinéa 2 se fasse dans le même ordre, tant dans le texte français que dans le texte néerlandais.

Dans le texte néerlandais de cet alinéa, il y aurait lieu de supprimer le mot « *ziektekostenverzekering* ».

Art. 3

1. La loi en projet ne peut pas s'appliquer aux « dispositions légales, réglementaires et administratives » émanant des communautés, des régions et des commissions communautaires française et flamande, ni aux « règles des régimes statutaires de droit administratif » de ces entités, ni aux « règles des régimes applicables au personnel de l'enseignement organisé ou subventionné par les communautés » dans la mesure où ces règles émanent des autorités communautaires compétentes. Ainsi qu'il a été souligné ci-dessus, une loi fédérale ordinaire ne peut pas imposer de conditions pour l'exercice des compétences attribuées aux entités fédérées en vertu de la Constitution ou des lois spéciales de réformes institutionnelles, ni servir de norme au regard de laquelle les législations adoptées par les entités fédérées pourraient être vérifiées. La définition figurant au 3°, lue en combinaison avec les articles 8, 14, 15 et 20 du projet, implique néanmoins pareilles conséquences. Il s'ensuit qu'il y a lieu de remanier cette définition en ce sens que les dispositions législatives, réglementaires et administratives prises par les communautés, les régions et les commissions communautaires française et flamande soient exclues de son champ d'application.

2. Au 5° du texte néerlandais, il y a lieu de remplacer les mots « *in de band van* » par « *met* ».

3. La notion d'« entités fédérées » n'apparaît qu'à l'article 2, alinéa 3, du projet. Dès lors que cette disposition est appelée à disparaître, il y a lieu d'omettre la définition de la notion d'« entités fédérées » à l'article 3, 7°, du projet.

4. Afin d'éviter tout problème d'interprétation concernant la notion de « discrimination » ⁽¹⁾ utilisée dans le projet, il est indispensable de définir également cette notion à l'article 3.

Art. 4

1. La notion d'« égalité de traitement » est précisée à l'article 4. L'article s'inspire de définitions inscrites dans les directives 76/207/CEE et 97/80/CE, mais la définition qu'il donne ne coïncide pas tout à fait avec ces définitions. Afin d'éviter toute équivoque quant à la portée du principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes, mieux vaut reproduire le plus fidèlement possible les définitions données dans les directives précitées.

⁽¹⁾ Notamment en ce qui concerne la question de savoir si la notion doit s'interpréter dans le sens de « distinction » ou de « distinction non admissible en droit ».

heden geen afbreuk doen, noch maakt de opname van zulk een bepaling op zich de ontworpen wet bestaandbaar met de bevoegdheidsverdeling tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten.

4. Men zorgde ervoor dat in het tweede lid de opsomming zowel in het Nederlands als in het Frans in dezelfde volgorde gebeurt.

In de Nederlandse tekst van dat lid schrappen men het woord « *ziektekostenverzekering* ».

Art. 3

1. De ontworpen wet kan geen toepassing vinden op « wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen » uitgaande van de gemeenschappen en de gewesten en van de Franse en Vlaamse Gemeenschapscommissies, noch op de « bestuursrechtelijke statutaire regelingen » van die entiteiten, noch op de « regelingen toepasselijk op het personeel van het gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs » in zoverre die regelingen van de bevoegde gemeenschapsoverheden uitgaan. Zoals hoger gesteld kunnen bij gewone federale wet geen voorwaarden worden gesteld voor het uitoefenen van bevoegdheden die de deelgebieden krachtens de Grondwet of de bijzondere wetten tot hervorming der instellingen bezitten of kan zulk een wet niet fungeren als norm waaraan de door de deelgebieden uitgevaardigde wetten kunnen worden getoetst. De onder het 3° opgenomen definitie, gelezen in samenhang met de artikelen 8, 14, 15 en 20 van het ontwerp, heeft zulks nochtans als gevolg. Hieruit vloeit voort dat die definitie in die zin moet worden herwerkt dat de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd, van haar toepassingsgebied worden uitgesloten.

2. In het 5° dienen in de Nederlandse tekst de woorden « *in de band van* » te worden vervangen door het woord « *met* ».

3. Het begrip « gefedereerde entiteiten » komt enkel voor in artikel 2, derde lid, van het ontwerp. Aangezien die bepaling dient te vervallen, moet de definitie van het begrip « gefedereerde entiteiten » in artikel 3, 7°, van het ontwerp worden weggelaten.

4. Teneinde alle interpretatieproblemen met betrekking tot het in het ontwerp gehanteerde begrip « discriminatie » ⁽¹⁾ te vermijden, is het onontbeerlijk om in artikel 3 ook dat begrip te definiëren.

Art. 4

1. In artikel 4 wordt het begrip « gelijke behandeling » nader omschreven. Het artikel is geïnspireerd door definities die voorkomen in de richtlijnen 76/207/EEG en 97/80/EG, maar de in het artikel gegeven omschrijving is niet geheel gelijklopend met die definities. Teneinde elk misverstand omtrent de draagwijdte van de inhoud van het beginsel van de gelijke kansen van mannen en vrouwen te voorkomen, wordt best zo letterlijk mogelijk aangesloten bij de in voornoemde richtlijnen voorkomende definities.

⁽¹⁾ Meer bepaald in verband met de vraag of het begrip gelijk te stellen is met « onderscheid » dan wel met « niet in rechte aanvaardbaar onderscheid ».

Il est en tout cas recommandé de supprimer la seconde phrase de l'alinéa 2. En effet, cette disposition n'apparaît dans aucune directive et semble comporter, en outre, une contradiction en ce qu'elle énonce qu'une discrimination directe (à savoir une discrimination directement fondée sur le sexe) ne peut jamais être justifiée par de « tels » facteurs objectifs, le mot « tels » faisant référence aux facteurs décrits dans la phrase précédente, qui sont précisément des facteurs sans rapport avec le sexe des intéressés.

2. Il est recommandé d'aligner l'énoncé de l'alinéa 3 de l'article 4 sur celui de l'actuelle disposition de l'article 118, dernier alinéa, de la loi du 4 août 1978 dont la teneur est exprimée avec plus de clarté.

Art. 5

1. La manière dont la présomption introduite à l'alinéa 1^{er} de l'article 5 du projet, selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue une discrimination sur la base du sexe, devrait s'intégrer dans l'ensemble du projet est loin d'être claire.

2. À propos de l'alinéa 3, il convient de relever qu'il n'appartient pas au législateur ordinaire d'attribuer des compétences aux communautés ⁽¹⁾, aux régions, à la Commission communautaire commune ou aux Commissions communautaires française et flamande, pas même si cette attribution de compétences venait simplement confirmer des attributions de compétence opérées par le constituant ou le législateur spécial. En effet, la confirmation d'une attribution de compétence emporte également l'exercice du pouvoir de déterminer les compétences des entités fédérées qui incombe uniquement au constituant et au législateur spécial.

3. Dans le texte néerlandais du dernier alinéa de l'article 5, on écrira « *binnen twee maanden* » au lieu de « *binnen de twee maanden* ».

Art. 6

1. L'article 6, alinéa 1^{er}, du projet porte que les dispositions de la loi en projet ne font pas obstacle à la mise en œuvre d'« actions positives » au bénéfice des femmes, mesures qui tendent notamment à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés par la loi. Dans la mesure où cette disposition permettrait d'instaurer un système d'« inégalité correctrice », qui justifierait temporairement une inégalité de traitement pour remédier à une autre inégalité plus fondamentale, en l'espèce, l'inégalité entre hommes et femmes, il y a lieu de rappeler les conditions qui, selon la Cour d'arbitrage, doivent être remplies afin qu'un pareil système n'entre pas en conflit avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination : le système de l'inégalité correctrice ne peut trouver à s'appliquer que dans les seuls cas où une inégalité manifeste est constatée, et que la disparition de cette inégalité soit désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir, que les mesures correctrices soient de nature temporaire et destinées à disparaître dès que

⁽¹⁾ Abstraction faite du cas particulier que constitue la Communauté germanophone.

In ieder geval verdient het aanbeveling de tweede zin van het tweede lid te schrappen. Die bepaling komt immers in geen enkele richtlijn voor en lijkt bovendien een contradictie te bevatten door te bepalen dat directe discriminatie (dit is discriminatie rechtstreeks op grond van het geslacht) nooit kan gerechtvaardigd worden door « dergelijke » objectieve factoren, waarbij het woord « dergelijke » verwijst naar de in de vorige zin beschreven factoren, welke juist factoren zijn die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

2. Het verdient aanbeveling de redactie van het derde lid van artikel 4 te laten aansluiten op de redactie van de huidige bepaling van artikel 118, laatste lid, van de wet van 4 augustus 1978, die een duidelijker geformuleerde inhoud heeft.

Art. 5

1. Het is verre van duidelijk hoe het door het eerste lid van artikel 5 van het ontwerp ingevoerde vermoeden dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie op grond van het geslacht is, moet worden ingepast in het geheel van het ontwerp.

2. Bij het derde lid dient te worden opgemerkt dat het niet staat aan de gewone wetgever om bevoegdheden toe te kennen aan de gemeenschappen ⁽¹⁾, de gewesten, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of aan de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies, ook niet wanneer die bevoegdheidstoekenning slechts een bevestiging zou inhouden van door de grondwetgever of de bijzondere wetgever verrichte bevoegdheidstoewijzingen. Ook het bevestigen van een bevoegdheidstoewijzing houdt immers de uitoefening in van de bevoegdheid om de bevoegdheden van de deelgebieden te bepalen, die enkel aan de grondwetgever en de bijzondere wetgever toekomt.

3. Men schrijve in de Nederlandse tekst van het laatste lid van artikel 5 « *binnen twee maanden* » in de plaats van « *binnen de twee maanden* ».

Art. 6

1. Artikel 6, eerste lid, van het ontwerp bepaalt dat de bepalingen van de ontworpen wet geen belemmering vormen voor het opzetten van zogenaamde positieve acties ten voordele van vrouwen, die er met name op gericht zijn feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van vrouwen op de door de wet bestreken gebieden nadelig beïnvloeden. In zoverre die bepaling zou toelaten een systeem van « corrigerende ongelijkheid » op te zetten, waarbij een ongelijke behandeling tijdelijk wordt gebillijkt met het oog op het opheffen van een andere, meer fundamentele ongelijkheid, te dezen de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, dient te worden herinnerd aan de voorwaarden die volgens het Arbitragehof moeten zijn vervuld opdat zulk een systeem niet in strijd zou komen met het grondwettelijk gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel : het systeem van corrigerende ongelijkheid mag slechts worden toegepast in die gevallen waarin een kennelijke ongelijkheid blijkt, het verdwijnen van die ongelijkheid moet door de wetgever als een te bevorderen doelstelling worden

⁽¹⁾ Abstractie gemaakt van het bijzondere geval van de Duitstalige Gemeenschap.

l'objectif visé par le législateur est atteint, et enfin, qu'elles ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui ⁽¹⁾.

Il est recommandé de faire référence à cette jurisprudence dans l'exposé des motifs du projet.

2. L'alinéa 2 de l'article 6 appelle une observation identique à celle formulée sous le point 2 se rapportant à l'article 5.

Art. 8

1. Dans la mesure où l'article 8 concerne également des « dispositions » édictées par les communautés et les régions, l'on voudra bien se reporter aux observations relatives à la compétence du législateur fédéral.

2. Dans le texte néerlandais de l'alinéa 2, 1^{er}, il conviendrait d'ajouter les mots « *of advertenties* » après les mots « *of in die aanbiedingen* ».

Art. 9

1. L'alinéa 1^{er} de l'article 9 appelle une observation identique à celle formulée sous le point 2 se rapportant à l'article 5.

2. Les auteurs du projet devraient mieux faire ressortir que la règle énoncée à l'article 9, alinéa 1^{er}, constitue une dérogation à la règle figurant à l'article 8, alinéa 2, du projet.

Art. 10

1. On aperçoit mal comment une réglementation peut « provisoirement » ne pas être considérée comme contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Il faut probablement entendre par là qu'un nombre d'exceptions à l'égalité de traitement, qui paraissent à présent se justifier, doivent, compte tenu d'une éventuelle modification des conceptions sociales, être soumises à une évaluation permanente (voir l'article 9, paragraphe 2, de la directive 76/207/CE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail). En ce qui concerne les dispositions visées à l'article 10, l'exposé des motifs considère toutefois qu'elles sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Reste à savoir alors de quelle manière le maintien de ces exceptions peut se justifier.

2. Dans le texte néerlandais de l'alinéa 1^{er}, il conviendrait de remplacer le mot « *wetten* » par le mot « *wet* » et, à l'alinéa 2, le mot « *voorzien* » par le mot « *vermeld* ». Dans le texte français de l'alinéa 2, on écrira « à l'alinéa 1^{er} » au lieu de « l'alinéa 1^{er} ».

⁽¹⁾ Cour d'arbitrage, n° 9/94, 27 janvier 1994, cons. B.6.2.

aangewezen, de corrigerende maatregelen moeten van tijdelijke aard zijn en moeten verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel eenmaal is bereikt en zij mogen tot slot andermans rechten niet onnodig beperken ⁽¹⁾.

Het kan aanbeveling verdienen in de memorie van toelichting van het ontwerp aan die rechtspraak te refereren.

2. Bij het tweede lid van artikel 6 is eenzelfde opmerking te maken als die onder punt 2 bij artikel 5.

Art. 8

1. In zoverre artikel 8 ook betrekking heeft op « bepalingen » uitgevaardigd door de gemeenschappen en gewesten, wordt verwezen naar de opmerkingen betreffende de bevoegdheid van de federale wetgever.

2. In de Nederlandse tekst van het 1^o van het tweede lid voege men na de woorden « *of in die aanbiedingen* » de woorden « *of advertenties* » toe.

Art. 9

1. Bij het eerste lid van artikel 9 is eenzelfde opmerking te maken als die onder punt 2 bij artikel 5.

2. De stellers van het ontwerp dienen beter tot uiting te laten komen dat het bepaalde in artikel 9, eerste lid, een afwijking vormt op de in artikel 8, tweede lid, van het ontwerp geformuleerde regel.

Art. 10

1. Het is onduidelijk hoe een regeling als « voorlopig » niet strijdig kan worden beschouwd met het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Wellicht wordt bedoeld dat een aantal uitzonderingen op de gelijke behandeling die thans als verantwoord overkomen, in het licht van eventueel gewijzigde maatschappelijke opvattingen aan een geregelde evaluatie moeten worden onderworpen (zie artikel 9, lid 2, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden). In de memorie van toelichting wordt evenwel omtrent de in artikel 10 bedoelde bepalingen gesteld dat ze in strijd zijn met het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Vraag is dan hoe de handhaving van die uitzonderingen kan worden verantwoord.

2. Men vervange in de Nederlandse tekst van het eerste lid het woord « *wetten* » door « *wet* » en in het tweede lid het woord « *voorzien* » door « *vermeld* ». In de Franse tekst van het tweede lid, schrijve men « *à l'alinéa 1^{er}* » in plaats van « *l'alinéa 1^{er}* ».

⁽¹⁾ Arbitragehof, n° 9/94, 27 januari 1994, overw. B.6.2.

Art. 11 et 12

1. L'on voudra bien se reporter aux observations relatives à la compétence du législateur fédéral.

2. Dans le texte néerlandais de l'article 12, alinéa 3, 2°, il conviendrait de remplacer les mots « *van deze of gene kunne* » par les mots « *van een bepaald geslacht* ».

Art. 14 et 15

1. Dans la mesure où les articles 14 et 15 concernent également des « dispositions » édictées par les communautés et les régions, l'on voudra bien se reporter aux observations relatives à la compétence du législateur fédéral.

2. La question se pose si l'expression « contrat de travail » figurant à l'article 15, alinéa 1^{er}, premier tiret, se réfère au contrat de travail réglé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou si elle a une portée plus étendue et si elle pourrait, par exemple, également faire référence au contrat de travail ALE réglé par l'avant-projet de loi relatif au contrat de travail ALE ⁽¹⁾.

Art. 16

1. Selon le fonctionnaire délégué, l'article 16, alinéa 1^{er}, du projet, vise les articles 77, 91, 96, 516 et 519 du règlement général pour la protection du travail et les articles 6, 13, 15, 19, 21 et 24 du règlement général des mesures d'hygiène et de santé des travailleurs dans les mines, minières et carrières souterraines. La question est de savoir si ces dispositions comportent effectivement une différenciation illicite entre hommes et femmes ou une protection spécifique de la femme et s'il faut, dès lors, maintenir l'article 16 dans le projet.

2. L'on voudra bien se reporter, à titre subsidiaire, à l'observation 1 relative à l'article 10.

Art. 17

1. Selon l'exposé des motifs se rapportant au projet, l'article 17, alinéa 1^{er}, du projet reproduit la disposition de l'article 3 de la directive 86/378/CEE modifiée par la directive 96/97/CE. La définition que l'article visé en premier lieu donne du champ d'application de la section IV du chapitre III du projet n'est toutefois pas tout à fait identique à la définition du champ d'application de la directive qui figure dans l'article cité en dernier lieu. Par conséquent, il serait préférable que l'article 17, alinéa 1^{er}, du projet s'inspire davantage de la définition que la directive donne de son champ d'application.

2. Il convient de s'interroger sur les motifs qui justifient que les régimes complémentaires de sécurité sociale visés par la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires soient exclus du champ d'application de la section IV du chapitre III du projet et, par conséquent, aussi de la protection juridique spécifique que le projet entend conférer en ce qui concerne l'égalité de traitement.

Art. 11 en 12

1. Er wordt verwezen naar de opmerkingen betreffende de bevoegdheid van de federale wetgever.

2. Men vervange in de Nederlandse tekst van artikel 12, derde lid, 2°, de woorden « van deze of gene kunne » door « van een bepaald geslacht ».

Art. 14 en 15

1. In zoverre de artikelen 14 en 15 ook betrekking hebben op « bepalingen » uitgevaardigd door de gemeenschappen en gewesten, wordt verwezen naar de opmerkingen betreffende de bevoegdheid van de federale wetgever.

2. De vraag rijst of de term « arbeidsovereenkomst » in artikel 15, eerste lid, eerste streepje, verwijst naar de arbeidsovereenkomst zoals geregeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dan wel een ruimere draagwijdte heeft en bijvoorbeeld ook zou kunnen verwijzen naar de PWA-arbeidsovereenkomst geregeld in het voorontwerp van wet betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst ⁽¹⁾.

Art. 16

1. Volgens de gemachtigde ambtenaar worden in artikel 16, eerste lid, van het ontwerp de artikelen 77, 91, 96, 516 en 519 van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en de artikelen 6, 13, 15, 19, 21 en 24 van het algemeen reglement betreffende de maatregelen op vlak van hygiëne en gezondheid der arbeiders in de ondergrondse mijnen, groeven en graverijen beoogd. Vraag is of die bepalingen wel een ongeoorloofd onderscheid tussen mannen en vrouwen of een specifieke bescherming van de vrouw inhouden en of derhalve artikel 16 in het ontwerp moet worden behouden.

2. In ondergeschikte orde wordt verwezen naar opmerking 1 bij artikel 10.

Art. 17

1. Luidens de memorie van toelichting bij het ontwerp wordt in artikel 17, eerste lid, van het ontwerp de bepaling van artikel 3 van de richtlijn 86/378/EEG, zoals gewijzigd door de richtlijn 96/97/EG, overgenomen. De in eerstgenoemd artikel gegeven omschrijving van het toepassingsgebied van afdeling IV van hoofdstuk III van het ontwerp is nochtans niet geheel dezelfde als de omschrijving van het toepassingsgebied van de richtlijn die in laatstgenoemd artikel wordt gegeven. Men late artikel 17, eerste lid, van het ontwerp derhalve beter aansluiten op de omschrijving die in de richtlijn van haar toepassingsgebied wordt gegeven.

2. De vraag rijst welke verantwoording bestaat voor de uitsluiting van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid die beoogd worden in de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen, uit het toepassingsgebied van afdeling IV van hoofdstuk III van het ontwerp en derhalve ook van de specifieke rechtsbescherming die het ontwerp met betrekking tot de gelijke behandeling beoogt te verlenen.

⁽¹⁾ Doc. parl. Chambre, n° 2000-98/99.

⁽¹⁾ Gedr. St., Kamer, n° 2000-98/99.

Art. 19

L'article 6 de la directive 86/378/CEE, modifiée par la directive 96/97/CE, énumère un nombre de dispositions des régimes professionnels de sécurité sociale qui doivent être considérés comme contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Par souci de la sécurité juridique, cette liste devrait figurer intégralement dans le projet. Dans l'hypothèse où une adaptation rapide de cette liste s'imposerait, une délégation pourrait éventuellement être conférée au Roi à cet effet.

Art. 20

Combiné à l'article 3 du projet, l'article 20 du projet emporte que toutes les dispositions législatives et administratives, tous les régimes statutaires administratifs et les régimes applicables au personnel enseignant sont nuls lorsqu'ils sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui est défini dans le projet. Cette disposition requiert de formuler une double observation :

1. L'État fédéral, les communautés et les régions sont autonomes les uns par rapport aux autres. Ainsi qu'il a déjà été précisé dans le cadre des observations relatives à la compétence du législateur fédéral, il appartient aux autorités compétentes des communautés et des régions de transposer, dans leur propre législation, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes consacré par des normes de droit international et des normes constitutionnelles qui sont de valeur hiérarchique supérieure. C'est, dès lors, à ces normes de droit international et à ces normes constitutionnelles mêmes qu'il faut confronter cette réglementation et non à une loi fédérale (ordinaire) qui est mise sur le même plan que les règles édictées par les communautés et les régions. Une règle édictée par une communauté ou une région ne peut donc être nulle ou annulée par cela seul qu'elle ne s'accorde pas avec une loi fédérale qui définit de manière plus précise le principe de l'égalité entre hommes et femmes.

En outre, la confrontation de certaines lois à la loi en projet aurait pour effet de conférer à cette loi une valeur hiérarchique supérieure aux autres lois, ce qui ne se concilie pas avec le fait que toutes les lois (ordinaires) ont la même force juridique.

Dans la mesure où l'article 20 vise à ce que soient confrontées à la loi en projet, d'une part, la législation édictée par les Communautés et les Régions, et d'autre part, les autres lois fédérales, il ne s'accorde donc pas avec les principes fondamentaux du droit public.

2. Mise à part l'observation qui précède, aucune précision n'est donnée quant à la juridiction qui est autorisée à prononcer la sanction de nullité instaurée par l'article et si la disposition a une quelconque influence sur des règles existantes en ce qui concerne la saisine des diverses juridictions. La question se pose, notamment, si la disposition en projet apporte une modification relativement au délai de soixante jours qui suit, selon le cas, la publication, la notification ou la connaissance d'un acte administratif unilatéral, délai dans lequel un recours en annulation doit être introduit devant le Conseil d'État et à l'échéance duquel cet acte administratif devient en principe intangible.

Art. 19

Artikel 6 van richtlijn 86/378/EEG, zoals gewijzigd door richtlijn 96/97/EG, somt een aantal bepalingen op uit ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die moeten worden geacht in strijd te zijn met het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Omwille van de rechtszekerheid zou die lijst in haar geheel in het ontwerp moeten worden opgenomen. Wanneer een snelle aanpassing van die lijst noodzakelijk wordt geacht, kan daartoe eventueel een delegatie aan de Koning worden gegeven.

Art. 20

Gelezen in samenhang met artikel 3 van het ontwerp, houdt artikel 20 van het ontwerp in dat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, bestuursrechtelijke statutaire regelingen en regelingen toepasselijk op het onderwijspersoneel, nietig zijn wanneer ze in strijd zijn met het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen zoals dat in het ontwerp is gedefinieerd. Die bepaling noopt tot het maken van een dubbele opmerking :

1. De Federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten zijn onderling autonoom. Zoals reeds werd uiteengezet binnen het raam van de opmerkingen betreffende de bevoegdheid van de federale wetgever, staat het aan de bevoegde overheden van de gemeenschappen en de gewesten om het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat is vervat in — hiërarchisch hogere — internationaalrechtelijke en grondwettelijke normen, in de eigen regelgeving om te zetten. Het is dan ook aan die internationaalrechtelijke en grondwettelijke normen zelf dat die regelgeving moet worden getoetst en niet aan een (gewone) federale wet die nevensgeschikt is aan de door de gemeenschappen en de gewesten uitgevaardigde regels. Een door een gemeenschap of een gewest uitgevaardigde regel kan dus niet nietig zijn of worden nietigverklaard om de enkele reden dat hij niet in overeenstemming is met een federale wet waarin het beginsel van de gelijkheid van man en vrouw nader wordt omschreven.

Bovendien zou de toetsing van wetten aan de ontworpen wet tot gevolg hebben dat die wet een hiërarchisch hogere rang zou krijgen dan de andere wetten, wat niet te verenigen valt met het gegeven dat alle (gewone) wetten gelijke rechtskracht hebben.

In zoverre artikel 20 beoogt een toetsing aan de ontworpen wet in te voeren van, enerzijds, regelgeving uitgevaardigd door de gemeenschappen en de gewesten en, anderzijds, van andere federale wetten, is het bijgevolg niet te verzoenen met fundamentele publiekrechtelijke beginselen.

2. Afgezien van de vorige opmerking is het geheel onduidelijk welke rechtsmacht de door het artikel ingevoerde nietigheidssanctie vermog uit te spreken en of de bepaling enige invloed heeft op bestaande regels betreffende het instellen van vorderingen voor de onderscheiden rechtscolleges. Met name rijst de vraag of de ontworpen bepaling een wijziging aanbrengt met betrekking tot de termijn van zestig dagen na, al naargelang het geval, de bekendmaking, de betekening of de kennisneming van een eenzijdige administratieve rechtshandeling waarbinnen een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State moet worden ingesteld en waarna die administratieve rechtshandeling in beginsel onaantastbaar wordt.

Art. 21

Selon l'alinéa 1^{er} de l'article 21, toute personne qui « s'estime lésée » peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la loi. La question se pose si l'emploi des mots « s'estime lésée » a pour but de déroger aux règles normales concernant l'obligation de pouvoir justifier d'un intérêt pour agir. Si tel n'est pas le cas, il conviendrait de remplacer le membre de phrase « Toute personne qui s'estime lésée » par le membre de phrase « Toute personne qui justifie d'un intérêt ».

Art. 22

1. On ne distingue pas si les organisations visées à l'article 22 disposent, sur la base de cet article, d'un droit d'action autonome ou si l'article les autorise uniquement à assister leurs membres en justice ou à les y représenter. Si c'est ce dernier cas de figure qui prévaut, il est recommandé de rédiger l'article comme l'article 728, § 3, du Code judiciaire.

2. À l'alinéa 2, il y aurait lieu de supprimer les mots « et associations », puisque l'alinéa 1^{er} fait uniquement état d'organisations (syndicales). Conformément à l'usage en légistique, on remplacera, en outre, les mots « mentionnées dans le premier alinéa » par les mots « mentionnées à l'alinéa 1^{er} ».

Art. 24

En ce qui concerne l'emploi des mots « Toute personne qui s'estime lésée », l'on voudra bien se reporter à l'observation relative à l'article 21.

Art. 28

Le champ d'application de l'article 28 est trop large dans la mesure où il porte également sur les éléments des matières visées au chapitre III, section II, du projet qui sont de la compétence des communautés (voir les observations relatives à la compétence du législateur fédéral).

Art. 30

Le texte de cet article gagnerait à être plus clairement formulé (« pour lesquelles ces dispositions ont été violées »).

Art. 33

Le chapitre V du Code pénal renferme le régime (général) de la récidive prévu par le droit commun, alors que l'article 31 du projet se borne à instaurer un régime spécifique de récidive qui se rapporte aux seules infractions mentionnées dans le projet. Puisqu'un régime spécifique de récidive n'exclut pas nécessairement l'application du régi-

Art. 21

Luidens het eerste lid van artikel 21 kan al wie zich « benadeeld acht » een rechtsvordering instellen bij de bevoegde rechtsmacht teneinde de bepalingen van de wet te doen toepassen. De vraag rijst of het door het gebruik van de woorden « benadeeld acht » in de bedoeling ligt af te wijken van de normale regels inzake het vereiste, een belang te kunnen laten gelden om een rechtsvordering in te stellen. Indien zulks niet het geval is, vervange men het zinsdeel « Al wie zich benadeeld acht » door het zinsdeel « Al wie doet blijken van een belang ».

Art. 22

1. Het is onduidelijk of de in artikel 22 bedoelde organisaties op grond van dat artikel over een autonoom vorderingsrecht beschikken, dan wel of het artikel hun enkel toelaat hun leden in rechte bij te staan of te vertegenwoordigen. Indien dit laatste het geval is, verdient het aanbeveling het artikel te redigeren zoals artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek.

2. Men schrappe in het tweede lid de woorden « en verenigingen », daar in het eerste lid enkel wordt gerefereerd aan (vak-)organisaties. Zoals gebruikelijk is in de wetgevingstechniek, vervange men bovendien in de Franse tekst, de woorden « *mentionnées dans le premier alinéa* » door « *mentionnées à l'alinéa 1^{er}* ».

Art. 24

Wat het gebruik van de woorden « Al wie zich benadeeld acht » betreft, wordt verwezen naar de opmerking bij artikel 21.

Art. 28

Het toepassingsgebied van artikel 28 is te ruim in de mate dat het ook slaat op die aspecten van de in hoofdstuk III, afdeling II, van het ontwerp bedoelde gebieden die tot de bevoegdheid van de gemeenschappen behoren (zie de opmerkingen betreffende de bevoegdheid van de federale wetgever).

Art. 30

De tekst van dit artikel zou duidelijker moeten worden gesteld (« voor wie die bepalingen zijn overtreden »).

Art. 33

Hoofdstuk V van het Strafwetboek bevat het gemeenschappelijke (algemene) stelsel van herhaling, terwijl artikel 31 van het ontwerp enkel een specifiek stelsel van herhaling invoert dat enkel betrekking heeft op de in het ontwerp vermelde misdrijven. Nu een specifiek stelsel van herhaling de toepassing van het gemeenschappelijke stelsel

me de la récidive prévu par le droit commun ⁽¹⁾, les auteurs du projet devront se demander s'il se justifie bien d'exclure l'application du chapitre V du Code pénal.

Art. 34

Le texte néerlandais de l'alinéa 1^{er} ne concorde pas avec celui de la version française de ce paragraphe, dès lors que le délai de prescription est de trois ans dans le texte néerlandais et de cinq ans dans le texte français. Selon le fonctionnaire délégué, c'est le texte français qui exprime la volonté des auteurs du projet. Depuis l'entrée en vigueur de la loi-programme du 24 décembre 1993, ce délai de cinq ans est également le délai de prescription prévu par le droit commun pour les délits, en sorte qu'étant superflu, l'article 34, alinéa 1^{er}, du projet peut être omis, puisque les infractions définies à l'article 29 doivent faire l'objet de peines correctionnelles et sont donc des délits ⁽²⁾.

Art. 35

1. Il faudra remanier l'article 35 en fonction de la répartition des compétences entre l'État, les communautés et les régions. En effet, il n'appartient pas au législateur fédéral d'instaurer des pénalisations en ce qui concerne des matières qui sont de la compétence des communautés et des régions.

2. Sous m) et n), il faudra indiquer la date de la loi concernée.

Art. 36

Dans le texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire « *van de geschillen ...* ».

Art. 37

1. La modification porte sur l'article 581, 3°, du Code judiciaire et non, comme l'indique le texte néerlandais, sur l'article 578, 3°, de ce Code.

2. Dans le texte néerlandais, il y aurait lieu d'écrire « *van de geschillen* ».

Art. 38

Le législateur fédéral ne peut abroger le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique qu'en ce qui concerne les matières qui sont de sa compétence.

⁽¹⁾ Voir Cass., 23 janvier 1967, Pas., 1967, I, 611; Cass., 4 juin 1974, Pas., 1974, I, 1021; Cass., 23 juin 1975, Pas., 1975, I, 1025.

⁽²⁾ Si l'intention était toutefois d'exclure l'application de l'article 21, alinéa 2, des dispositions préliminaires du Code d'instruction criminelle, en vertu duquel le délai de prescription est d'un an en cas de contraventionnalisation d'un délit, il serait préférable de le prévoir de manière explicite dans le projet. Dans ce cas, l'exposé des motifs devra indiquer le motif pour lequel il est dérogé au régime de la prescription fixé par le droit commun.

van herhaling niet noodzakelijkerwijze uitsluit ⁽¹⁾, zullen de stellers van het ontwerp zich dienen te beraden over de vraag of er wel redenen zijn om de toepassing van hoofdstuk V van het Strafwetboek uit te sluiten.

Art. 34

De Nederlandse tekst van het eerste lid stemt niet overeen met de Franse tekst van die paragraaf waar in de Nederlandse tekst de verjaringstermijn drie jaar is en in de Franse tekst vijf jaar. Volgens de gemachtigde ambtenaar geeft de Franse tekst de bedoeling van de stellers van het ontwerp weer. Sedert de inwerkingtreding van de programmawet van 24 december 1993 is die termijn van vijf jaar ook de gemeenrechtelijke verjaringstermijn voor wanbedrijven, zodat artikel 34, eerste lid, van het ontwerp als overbodig kan worden geschrapt nu de in artikel 29 omschreven misdrijven met correctionele straffen worden gestraft en derhalve wanbedrijven zijn ⁽²⁾.

Art. 35

1. Artikel 35 zal moeten worden aangepast in het licht van de bevoegdheidsverdeling tussen de Staat, de gemeenschappen en de gewesten. Het staat immers niet aan de federale wetgever om strafbaarstellingen in te voeren met betrekking tot aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen en gewesten bevoegd zijn.

2. In onderdelen m) en n) van het artikel zal de datum van de betrokken wet moeten worden ingevuld.

Art. 36

Er dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven « *van de geschillen ...* ».

Art. 37

1. De wijziging heeft betrekking op artikel 581, 3°, van het Gerechtelijk Wetboek in de plaats van — zoals in de Nederlandse tekst — op artikel 578, 3°, van dat Wetboek.

2. Er dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven « *van de geschillen* ».

Art. 38

De federale wetgever kan titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering enkel opheffen met betrekking tot de aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren.

⁽¹⁾ Zie Cass., 23 januari 1967, Arr. Cass., 1967, 620; Cass., 4 juni 1974, Arr. Cass., 1974, 1096, en Cass., 23 juni 1975, Arr. Cass., 1975, 1133.

⁽²⁾ Mocht het evenwel in de bedoeling liggen de toepassing uit te sluiten van artikel 21, tweede lid, van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering, naar luid waarvan de verjaringstermijn één jaar bedraagt wanneer een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding, dan wordt zulks beter uitdrukkelijk in het ontwerp bepaald. In dit geval zal in de memorie van toelichting moeten worden verantwoord waarom wordt afgeweken van het gemeenrechtelijke stelsel van verjaring.

Art. 39

L'article 39 est superflu dès lors que, d'une part, les arrêtés d'exécution d'une norme législative abrogée continuent d'exister lorsqu'ils tiennent un fondement légal suffisant de la nouvelle réglementation et que, d'autre part, il va de soi que les arrêtés d'exécution ne restent pas en vigueur après que leur durée de validité est venue à expiration.

En outre, il est inapproprié de prévoir dans une loi que les arrêtés d'exécution précédents restent en vigueur, puisque cela pourrait faussement donner à penser que leur légalité est établie et que ces arrêtés ne pourraient faire l'objet d'une exception d'illégalité fondée sur l'article 159 de la Constitution.

OBSERVATION FINALE

Dans le délai qui lui a été imparti, le Conseil d'État n'a pas été en mesure de soumettre la rédaction du projet à un examen exhaustif. Il n'en demeure pas moins que le projet devrait être vérifié en profondeur sur ce point. À ce propos, il faudrait notamment avoir égard à la concordance entre les versions française et néerlandaise, à la correction de la langue, à l'exactitude de la ponctuation dans les citations des subdivisions d'articles et au respect des règles de la technique légistique ⁽¹⁾.

La chambre était composée de

MM. :

D. VERBIEST, *président de chambre*;

M. VAN DAMME,
J. SMETS, *conseillers d'État*;

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, *assesseurs de la section de législation*;

Mme :

A. BECKERS, *greffier*.

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

Le rapport a été présenté par M. W. VAN VAERENBERGH, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. E. VANHERCK, référendaire.

Le greffier,

A. BECKERS

Le président,

D. VERBIEST

Art. 39

Artikel 39 is overbodig omdat, eensdeels, uitvoeringsbesluiten van een opgeheven wettelijke norm steeds blijven bestaan wanneer ze voldoende rechtsgrond vinden in de nieuwe regeling en, anderdeels, het een evidentie is dat uitvoeringsbesluiten niet van kracht blijven nadat hun geldingsduur is verstreken.

Bovendien is het niet raadzaam in een wet te bepalen dat de vroegere uitvoeringsbesluiten van kracht blijven omdat erdoor ten onrechte de indruk zou kunnen worden gewekt dat de wettigheid ervan wordt vastgelegd en dat met betrekking tot die besluiten geen exceptie van onwettigheid op grond van artikel 159 van de Grondwet kan worden opgeworpen.

SLOTOPMERKING

Gelet op de hem toegemeten tijd is het de Raad van State onmogelijk geweest een exhaustief onderzoek te verrichten betreffende de redactie van het ontwerp. Zulks neemt niet weg dat het ontwerp op dat vlak grondig dient te worden nagezien. Daarbij dient onder meer aandacht te worden besteed aan de concordantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst, aan een correct taalgebruik, aan een juiste punctuatie bij het citeren van onderdelen van artikelen en aan het eerbiedigen van de wetgevingstechnische regels ⁽¹⁾.

De kamer was samengesteld uit

HH. :

D. VERBIEST, *kamervoorzitter*;

M. VAN DAMME,
J. SMETS, *staatsraden*;

G. SCHRANS,
E. WYMEERSCH, *assessoren van de afdeling wetgeving*;

Mevr. :

A. BECKERS, *griffier*.

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

Het verslag werd uitgebracht door de heer W. VAN VAERENBERGH, auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de heer E. VANHERCK, referendaris.

De griffier,

A. BECKERS

De voorzitter,

D. VERBIEST

⁽¹⁾ Par exemple, lors du remplacement intégral d'une disposition par une autre.

⁽¹⁾ Bijvoorbeeld bij de gehele vervanging van een bepaling door een andere.

PROJET DE LOI I (N° 2057/1)

ALBERT II, ROI DES BELGES

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre de l'Emploi et du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :

CHAPITRE I^{er}

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Elle transpose la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale et la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

CHAPITRE II

Objet et définitions

Art. 2

La présente loi s'applique à l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion, à l'accès à une profession indépendante, aux conditions de travail, ainsi qu'aux régimes complémentaires de sécurité sociale.

La présente loi n'est pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance-chômage, l'assurance maladie-invalidité, la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

WETSONTWERP I (N° 2057/1)

ALBERT II, KONING DER BELGEN

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

Op de voordracht van Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen :

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Bij deze wet worden de richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en de richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omgezet.

HOOFDSTUK II

Voorwerp en definities

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de toegang tot het arbeidsproces, op de gelegenheid tot promotiekanalen, op de toegang tot een zelfstandig beroep, op de arbeidsvoorwaarden, alsmede op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris les apprentis;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au 1°;

3° dispositions : les dispositions légales, réglementaires et administratives, les conventions individuelles et collectives de travail, les règlements de travail, les règles des régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel des services publics, à l'exception des dispositions légales et réglementaires qui sont édictées par les communautés, les régions et les Commissions communautaires française et flamande;

4° pratiques : tout fait isolé ou répété d'un organisme public ou privé, d'un employeur ou d'une personne, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a trait à une matière fixée par la présente loi;

5° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non engagée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de tout lien de subordination;

6° travailleurs indépendants : les personnes qui pratiquent une profession indépendante visée au 5°.

Art. 4

Pour l'application de la présente loi, on entend par « principe de l'égalité de traitement » l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination directe existe lorsqu'une différence de traitement est basée de manière directe sur le sexe. Il faut également entendre par discrimination directe toute différence de traitement basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité. La discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Pour l'application du principe de l'égalité de traitement, une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit approprié(e) et nécessaire et ne puisse être justifié(e) par des facteurs objectifs indépendants du sexe des intéressés.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes;

2° werkgevers : de personen die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen;

3° bepalingen : de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de openbare diensten, met uitzondering van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en regelingen die door de gemeenschappen, de gewesten en de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissies worden uitgevaardigd;

4° praktijken : elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij deze wet;

5° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid;

6° zelfstandigen : de beoefenaars van een zelfstandig beroep bedoeld in 5°.

Art. 4

Voor de toepassing van deze wet wordt onder « beginsel van gelijke behandeling » verstaan, de afwezigheid van elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van directe discriminatie sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd. Onder directe discriminatie dient mede te worden verstaan elk verschil in behandeling gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.

Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is van indirecte discriminatie sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht beïnvloedt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen.

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 5

Pour l'application de la présente loi, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe.

On entend par harcèlement sexuel sur les lieux de travail, toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prendre des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

À cette fin, en ce qui concerne les services publics qui relèvent de l'État fédéral ou qui se trouvent sous le contrôle ou la surveillance de cette même autorité, Il consulte la commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et, selon le cas, le comité de concertation compétent, prévu dans la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas. Pour ce qui est du secteur privé, Il consulte la commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes ainsi que le Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 6

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}.

Après avoir procédé aux consultations des organes prévus à l'article 5, alinéa 4, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les cas dans lesquels ces mesures sont prises.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

De bepalingen inzake de bescherming van zwangerschap en moederschap vormen geen discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet wordt ongewenst seksueel gedrag op het werk vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit maatregelen uitvaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Te dien einde raadpleegt Hij, wat de overheidsdiensten betreft die onder de federale Staat ressorteren of die onder de controle of het toezicht van diezelfde overheid vallen, de vaste commissie arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, het bevoegde overlegcomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is. Wat de privé-sector betreft, raadpleegt Hij de vaste commissie arbeid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen evenals de Nationale Arbeidsraad.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 6

De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 2, eerste lid bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, bepaalt de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit, de gevallen waarin deze maatregelen worden getroffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zo niet moet er niet op gewacht worden.

CHAPITRE III

Mise en œuvre

Section I^{re}

*Accès à l'emploi, aux possibilités de promotion
et à une profession indépendante*

Art. 7

La présente section est applicable aux employeurs, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante.

Art. 8

L'égalité de traitement doit être assurée dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur et l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les offres d'emploi ou les annonces relatives à l'emploi et aux possibilités de promotion, ou d'utiliser dans ces offres ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, indiquent ou sous-entendent le sexe;

2° de faire référence au sexe dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection aux emplois ou postes de travail, quels que soient le secteur ou la branche d'activité, ou d'utiliser dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'emploi ou aux possibilités de promotion pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe.

Les interdictions prévues à l'alinéa 2 s'appliquent également aux professions indépendantes.

Art. 9

Nonobstant les dispositions de l'article 8, alinéa 2, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, fixer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle pour lesquels, en raison de la nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante.

HOOFDSTUK III

Tenuitvoerlegging

Afdeling I

*Toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en
tot een zelfstandig beroep*

Art. 7

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers alsook op al wie werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid, promotiekansen en zelfstandige beroepen verspreidt.

Art. 8

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in de bepalingen en praktijken met betrekking tot de toegangsvoorwaarden, de selectie, de selectiecriteria inbegrepen, tot de betrekkingen of functies en tot de zelfstandige beroepen, ongeacht de sector en de activiteit en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, het geslacht vermelden of laten veronderstellen;

2° te verwijzen naar het geslacht in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen of functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die direct of indirect op het geslacht steunen.

De in het tweede lid voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

Art. 9

Onverminderd het bepaalde in artikel 8, tweede lid, kan de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 10

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi que celles prises en application de l'article 10 de la même loi, qui empêchent l'accès à l'emploi ou les possibilités de promotion.

Le Roi, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, peut abroger les dispositions visées à alinéa 1^{er}.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Section II

Conditions de travail et de licenciement

Art. 11

La présente section est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Art. 12

L'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement.

Il est notamment interdit :

1° de faire référence au sexe dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou d'utiliser dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, aboutissent à une discrimination;

2° d'établir ou d'appliquer des conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe.

Art. 13

Par conditions de travail, on entend les dispositions et les pratiques relatives :

— au contrat de travail et aux régimes statutaires de droit administratif, à l'exception du personnel des gouvernements régionaux et communautaires, du personnel des institutions publiques qui dépendent des

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 10

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze wet worden beschouwd, de bepalingen van artikel 8, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die genomen worden in toepassing van artikel 10 van diezelfde wet die de toegang tot het arbeidsproces en de gelegenheid tot de promotiekansen verhinderen.

Na overgegaan te zijn tot de raadplegingen van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid vermeld zijn, opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Afdeling II

Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag

Art. 11

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Art. 12

De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag.

Het is onder meer verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht in de arbeidsvoorwaarden, en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot discriminatie;

2° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht vast te stellen of toe te passen.

Art. 13

Onder arbeidsvoorwaarden verstaat men de bepalingen en praktijken die betrekking hebben op :

— de arbeidsovereenkomst en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, met uitzondering van de statutaire regelingen van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel

communautés et des régions et du personnel de l'enseignement;

- au contrat de stage et d'apprentissage;
- aux conventions collectives de travail;
- à la durée du travail et aux horaires;
- aux jours fériés;
- au repos du dimanche;
- au travail de nuit;
- aux règlements de travail;
- aux travail des jeunes;
- aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- à la promotion du travail et des travailleurs;

- à la rémunération et à sa protection;
- à la classification des professions;
- au congé-éducation payé, et au congé de formation;
- aux vacances annuelles;
- ainsi que le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à article 5, alinéa 4, prendre des mesures visant à garantir que la classification des professions soit conforme au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

Art. 14

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section : les dispositions qui ont été déterminées par le Roi, en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique.

Le Roi peut, après avoir procédé aux consultations des organes prévues à article 5, alinéa 4, abroger les dispositions visées au présent article.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande. À l'expiration de ce délai, il pourra être passé outre.

van de openbare instellingen die afhangen van gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel;

- de stage- en leerovereenkomst;
- de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de feestdagen;
- de zondagsrust;
- de nachtarbeid;
- de arbeidsreglementen;
- de arbeid van jeugdige werknemers;
- de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;
- het loon en de bescherming ervan;
- de beroepenclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de jaarlijkse vakantie;
- alsook het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, eveneens maatregelen nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals bepaald in deze wet.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen de twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Art. 14

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd de bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, de in dit artikel vermelde bepalingen opheffen.

De geraadpleegde organen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hen het verzoek is gedaan; zoniet moet er niet op gewacht worden.

Section III*Régimes complémentaires de sécurité sociale***Art. 15**

La présente section est applicable aux régimes complémentaires de sécurité sociale en faveur des :

- 1° travailleurs;
- 2° travailleurs indépendants;
- 3° travailleurs et travailleurs indépendants dont le travail est interrompu par la maladie, la maternité ou un accident;
- 4° chômeurs et demandeurs d'emploi;
- 5° pensionnés;
- 6° ayants droit des personnes visées sous 1° à 5°.

Art. 16

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4, ce qu'on entend par régimes complémentaires de sécurité sociale pour l'application de la présente loi.

Art. 17

§ 1^{er}. L'égalité de traitement doit être assurée dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge, et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

§ 2. Sont contraires au principe de l'égalité de traitement en application de la présente loi, les dispositions qui, soit directement, soit indirectement, établissent une différence fondée sur le sexe pour :

- 1° définir les personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- 2° fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- 3° établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

4° prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux 8° et 9°, pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir

Afdeling III*Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid***Art. 15**

Deze afdeling is van toepassing op de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ten voordele van :

- 1° werknemers;
- 2° zelfstandigen;
- 3° werknemers en zelfstandigen van wie de arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap of ongeval;
- 4° werklozen en werkzoekenden;
- 5° gepensioneerden;
- 6° de rechtverkrijgenden van de personen bedoeld onder 1° tot 5°.

Art. 16

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 5, vierde lid, wat voor de toepassing van deze wet moet worden verstaan onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Art. 17

§ 1. De gelijke behandeling moet gewaarborgd zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder met betrekking tot :

- het toepassingsgebied van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgeno(o)t(e) en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

§ 2. Zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling in toepassing van deze wet de bepalingen en praktijken die hetzij direct, hetzij indirect een onderscheid maken op grond van het geslacht om :

- 1° te bepalen welke personen aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- 2° te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
- 3° uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;

4° behoudens voorzover bepaald onder 8° en 9°, uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de terugbetaling van de premies wanneer de aange-

rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

5° fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes;

6° imposer des âges différents de retraite;

7° interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité ou de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrits et rémunérés par l'employeur;

8° fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en œuvre du financement du régime;

9° fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs, fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs, sauf :

— dans le cas de régimes à cotisations définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations;

— dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour ouvrir le coût de ces prestations définies;

10° prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points 8° et 9°, en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand l'affilié quitte le régime.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, apporter des modifications à la liste reprise à l'alinéa 1^{er}.

CHAPITRE IV

Dispositions générales

Art. 18

Sont nulles, à l'exception des dispositions légales, les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans la présente loi.

slotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;

5° uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan één van beide geslachten voor te behouden;

6° uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;

7° het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;

8° uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voorzover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande premies.

In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voor zover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

9° uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werknemers, uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de premies van werkgevers, behalve :

— bij regelingen met vaststaande premies, indien wordt beoogd, de hoogte van de op deze premies gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;

— bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeverspremies zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;

10° verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voor zover bepaald onder 8° en 9°, met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, wijzigingen aanbrengen aan de in het eerste lid opgenomen lijst.

HOOFDSTUK IV

Algemene bepalingen

Art. 18

De bepalingen, uitgezonderd de wettelijke, die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, zoals dat in deze wet is gedefinieerd, zijn nietig.

Art. 19

Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la présente loi.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 23, § 2, ou à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 20

Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, pour la défense des droits de leurs membres :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Le pouvoir des organisations mentionnées dans le premier alinéa ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Art. 21

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente loi peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, aux personnes responsables et aux employeurs visés à l'article 11, ainsi qu'à quiconque ne respectant pas les dispositions de l'article 17 de mettre fin à la situation discriminatoire, en matière de conditions de travail, de licenciement ou de régimes complémentaires de sécurité sociale, reconnue comme discriminatoire sur la base des dispositions de la présente loi.

Art. 19

Al wie doet blijken van een belang kan bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Wanneer deze persoon voor deze rechtsmacht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 23, § 2, of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Art. 20

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, in rechte optreden :

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

De bevoegdheid van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

Art. 21

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve de bij artikel 11 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers alsmede al wie de bepalingen van artikel 17 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend zijn erkend.

Art. 22

Le Roi peut charger des commissions dont Il détermine la composition ou des commissions spécialisées composées de façon paritaire, de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la présente loi.

Art. 23

§ 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit à l'Inspection des lois sociales, ou pour lequel l'Inspection des lois sociales est intervenue, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente loi relatives à l'accès à la promotion, et aux conditions de travail y compris les conditions de licenciement, et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié demande la réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou le service le travailleur ou le remet dans son poste de travail initial est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Art. 22

De Koning kan de commissies die Hij samenstelt of de gespecialiseerde paritair samengestelde commissies de opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

Art. 23

§ 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de Inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de Inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise au poste de travail visé au § 3, alinéa 1^{er} :

1° lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} qui, dans le chef du travailleur, constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

CHAPITRE V

Surveillance

Art. 24

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

CHAPITRE VI

Dispositions pénales

Art. 25

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 272 du Code pénal, sont punis d'un emprisonne-

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

HOOFDSTUK V

Toezicht

Art. 24

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Art. 25

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 272 van het Strafwetboek worden gestraft met

ment de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que les personnes visées à l'article 7 qui enfreignent les dispositions de l'article 8;

2° l'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 12;

3° toute personne qui enfreint les dispositions de l'article 17;

4° les personnes qui n'ont pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui leur a été fixé par le juge en vertu de l'article 21;

5° toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi;

6° toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

Art. 26

Pour les infractions prévues à l'article 25, 1°, 2°, 3°, 4° et 5°, l'amende sera multipliée par le nombre de personnes pour lesquelles ces dispositions ont été violées sans que cette amende puisse excéder 50 000 francs.

Art. 27

En cas de récidive dans l'année qui suit une condamnation, la peine peut être portée au double du maximum.

Art. 28

L'employeur est civilement responsable des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.

Art. 29

§ 1^{er}. Toutes les dispositions du livre I^{er} du Code pénal, le chapitre VII compris, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions visées par la présente loi sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % du montant minimum visé par la présente loi.

een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 7 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 8 niet nakomen;

2° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 12 niet nakomen;

3° al wie de bepalingen van artikel 17 niet nakomt;

4° de personen die binnen de door de rechter krachtens artikel 21 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de discriminerend geachte toestand;

5° al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;

6° al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

Art. 26

Voor de bij artikel 25, 1°, 2°, 3°, 4° en 5°, bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal personen voor wie die bepalingen zijn overtreden zonder dat deze geldboete meer dan 50 000 frank mag bedragen.

Art. 27

Bij herhaling binnen één jaar na een vorige veroordeling, kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 28

De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de boeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Art. 29

§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld Wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.

Art. 30

L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action. Par dérogation à l'article 21, alinéa 2, du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, le délai de prescription reste fixé à cinq ans, lorsqu'un délit est contraventionnalisé.

Les actions civiles qui résultent de l'application de la présente loi ou de ses arrêtés d'exécution sont prescrites cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse, en ce qui concerne les travailleurs, excéder un an après la fin de la relation de travail.

CHAPITRE VII

Dispositions modificatives et abrogatoires

Art. 31

L'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est complété comme suit :

« n) l'employeur qui enfreint le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et pratiques relatives aux régimes complémentaires de sécurité sociale;

o) l'employeur qui ne met pas fin à la situation qui a été reconnue comme discriminatoire sur la base des conditions de travail et des conditions et critères de licenciement dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 21 de la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale;

p) l'employeur qui commet une infraction aux arrêtés d'exécution de la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale. ».

Art. 30

De strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van deze wet en van de ter uitvoering hiervan genomen besluiten verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan. In afwijking van artikel 21, tweede lid van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering blijft de verjaringstermijn vijf jaar, ingeval een wanbedrijf wordt omgezet in een overtreding.

De burgerlijke rechtsvorderingen die bij toepassing van deze wet of van zijn uitvoeringsbesluiten worden ingesteld, verjaren door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan; die termijn mag voor de werknemers echter niet langer zijn dan één jaar na de beëindiging van de arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK VII

Wijzigings- en opheffingsbepalingen

Art. 31

Artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld als volgt :

« n) de werkgever die het beginsel van gelijke behandeling overtreedt in de bepalingen en praktijken in verband met de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

o) de werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria voor ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 21 van de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

p) de werkgever die een inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. ».

Art. 32

Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé en ce qui concerne les matières qui sont de la compétence du législateur fédéral.

Donné à Bruxelles, le 10 mars 1999.

ALBERT

PAR LE ROI :

*La ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la
Politique d'égalité des chances,*

M. SMET

Art. 32

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt opgeheven met betrekking tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

Gegeven te Brussel, 10 maart 1999.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

*De minister van Tewerkstelling en Arbeid,
belast met het Gelijke-kansenbeleid,*

M. SMET

PROJET DE LOI II (N° 2058/1)

ALBERT II, ROI DES BELGES

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition de Notre ministre de l'Emploi et du Travail;

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS :

Notre ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives, le projet de loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2

L'article 578 du Code judiciaire, modifié par les lois des 5 décembre 1968, 4 août 1978, 17 juillet 1997 et 13 février 1998, est complété comme suit :

« 10° des contestations fondées sur la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception de celles visées à l'article 581, 9°. ».

Art. 3

L'article 581 du Code judiciaire, modifié par les lois des 30 juin 1971 et 4 août 1978, l'arrêté royal n° 464 du 25 septembre 1986 et la loi du 30 décembre 1992, est complété comme suit :

« 9° des contestations fondées sur la loi du ... sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale et sur ses arrêtés d'exécution, qui concernent les professions indépendantes. ».

WETSONTWERP II (N° 2058/1)

ALBERT II, KONING DER BELGEN

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

Op de voordracht van Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid;

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Tewerkstelling en Arbeid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen :

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 5 december 1968, 4 augustus 1978, 17 juli 1997 en 13 februari 1998, wordt aangevuld als volgt :

« 10° van de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten, met uitzondering van die bedoeld in artikel 581, 9°. ».

Art. 3

Artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wetten van 30 juni 1971 en 4 augustus 1978, het koninklijk besluit n° 464 van 25 september 1986 en de wet van 30 december 1992, wordt gewijzigd als volgt :

« 9° de geschillen die hun oorzaak vinden in de wet van ... op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en in haar uitvoeringsbesluiten die op de zelfstandige beroepen betrekking hebben. ».

Art. 4

L'article 81, alinéa 5, du Code Judiciaire, modifié par la loi du 4 août 1978, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10°, 579, 580, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit être nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur. ».

Art. 5

L'article 104, alinéa 4 du Code Judiciaire, modifié par la loi du 4 août 1978, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les chambres qui connaissent de l'appel d'un jugement rendu dans un litige portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6°, 8° et 10°, 579, 580, 582, 3° et 4° ou concernant l'application aux employeurs de sanctions administratives prévues à l'article 583, sont composées, outre les présidents, de deux conseillers sociaux nommés respectivement au titre d'employeur et au titre de travailleur. ».

Donné à Bruxelles, le 10 mars 1999.

ALBERT

PAR LE ROI :

*La ministre de l'Emploi et du Travail,
chargée de la Politique d'égalité des chances,*

M. SMET

Art. 4

Artikel 81, vijfde lid van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt vervangen door het volgende lid :

« In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10°, 579, 580, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties bedoeld in artikel 583, moet één van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer. ».

Art. 5

Artikel 104, vierde lid van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978, wordt vervangen door het volgende lid :

« De kamers die kennis nemen van hoger beroep tegen een vonnis, gewezen in een geschil betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6°, 8° en 10°, 579, 580, 582, 3° en 4°, of betreffende de toepassing op werkgevers van administratieve sancties bedoeld in artikel 583, bestaan, buiten de voorzitters, uit twee raadsheren in sociale zaken, respectievelijk benoemd als werkgever en werknemer. ».

Gegeven te Brussel, 10 maart 1999.

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

*De minister van Tewerkstelling en Arbeid,
belast met het Gelijke-kansenbeleid,*

M. SMET