

Chambre des représentants de Belgique

SESSION ORDINAIRE 1998-1999 (*)

22 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

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

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES (1)

PAR
MME Colette BURGEON

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ces projets de loi
jointes lors de sa réunion du 17 mars 1999.

(1) Composition de la commission : voir p. 2.

Voir :

- 2057 - 98 / 99 :
 - N° 1 : Projet de loi.
 - N° 2 : Amendements.
- 2058 - 98 / 99 :
 - N° 1 : Projet de loi.

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

Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers

GEWONE ZITTING 1998-1999 (*)

22 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

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

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
SOCIALE ZAKEN (1)

UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW Colette BURGEON

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze samengevoegde wetsont-
werpen besproken tijdens haar vergadering van
17 maart 1999.

(1) Samenstelling van de commissie : zie blz. 2.

Zie :

- 2057 - 98 / 99 :
 - N° 1 : Wetsontwerp.
 - N° 2 : Amendementen.
- 2058 - 98 / 99 :
 - N° 1 : Wetsontwerp.

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

I. — PROCÉDURE

Le président, M. Chevalier, signale que par lettre du 11 mars 1999, Mme Van Haegendoren, présidente du « *Nederlandstalige Vrouwenraad* » a fait part de son souhait d'être entendue par la commission afin de lui communiquer le point de vue de son organisation concernant les projets à l'examen et, plus spécifiquement, concernant l'article 20 du projet n° 2057/1.

Cette organisation fait essentiellement valoir la nécessité de maintenir une disposition prévue dans l'avant-projet de loi initial, relative au droit d'action en justice des organisations ayant pour objectif statutaire l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Après discussion, à laquelle Mme Burgeon, Mme D'Hondt et MM. Detienne et Bonte ont participé, il a été décidé, compte tenu de la prochaine dissolution des Chambres d'une part, de l'existence de rapports écrits de divers organes et associations d'autre part, de ne pas donner suite à la demande d'audition.

Enfin, la recommandation du 25 juin 1998 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, portant sur la version initiale du projet n° 2057/1, est jointe en annexe.

II. — EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL, CHARGÉE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

La Belgique dispose depuis plus de vingt ans déjà d'une législation relative à 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 et l'accès à une profession indépendan-

I. — PROCEDURE

Voorzitter Chevalier geeft aan dat de voorzitter van de « *Nederlandstalige Vrouwenraad* », mevrouw Van Haegendoren, bij brief van 11 maart 1999 heeft verzocht om door de commissie te worden gehoord. Het zou de bedoeling zijn de commissie in kennis te stellen van het standpunt van voormelde organisatie in verband met de ter tafel liggende wetsontwerpen; vooral artikel 20 van ontwerp n° 2057/1 zou worden toegelicht.

De « *Nederlandstalige Vrouwenraad* » zou vooral willen aandringen op de noodzaak om een bepaling uit de oorspronkelijke versie van het voorontwerp van wet te handhaven, krachtens welke de verenigingen die overeenkomstig hun statuten de gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen nastreven, in rechte zouden mogen optreden.

Dat verzoek wordt besproken; aan die bespreking nemen mevrouw Burgeon, mevrouw D'Hondt en de heren Detienne en Bonte deel. Er wordt ten slotte beslist niet op dat verzoek in te gaan, gelet op de nakende ontbinding van de Kamers en op het feit dat diverse organen en instellingen terzake schriftelijke rapporten hebben gepubliceerd.

Op 25 juni 1998 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een aanbeveling uitgebracht over de oorspronkelijke versie van wetsontwerp n° 2057/1. Die aanbeveling gaat als bijlage.

II. — INLEIDING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

Reeds meer dan twintig jaren beschikt België over een wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en de toegang

(1) Composition de la commission :

Président : M. Chevalier.

A. — Membres titulaires :	B. — Membres suppléants :
C.V.P. Mme D'Hondt (G.), MM. De Clerck, Goutry, Lenssens.	M. Ansoms, Mme Creyf, M. Vandeurzen, Mmes Van Haesendonck, van Kessel.
P.S. Mme Burgeon, MM. Delizée, Dighneef.	MM. Dufour, Harmegnies, Moock, Moriau.
V.L.D. MM. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.	MM. Cortois, De Grauwe, Lano, Van Aperen.
S.P. MM. Bonte, Vermassen.	MM. Cuyt, Suykens, Verstraeten.
P.R.L.- M. Bacquelaine, Mme Her-F.D.F. zet.	MM. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.
P.S.C. M. Mairesse.	MM. du Bus de Warnaffe, Fournaux.
VI. M. Van den Eynde.	Mme Colen, M. Sevenhans.
Blok	
Agalev/M. Wauters.	MM. Detienne, Vanoost.
Ecolo	

C. — Membre sans voix délibérative :

V.U. Mme Van de Castele.

(1) Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer Chevalier.

A. — Vaste leden :	B. — Plaatsvervangers :
C.V.P. Mevr. D'Hondt (G.), HH. De Clerck, Goutry, Lenssens.	H. Ansoms, Mevr. Creyf, H. Vandeurzen, Mevr. Van Haesendonck, Mevr. van Kessel.
P.S. Mevr. Burgeon, HH. Delizée, Dighneef.	HH. Dufour, Harmegnies, Moock, Moriau.
V.L.D. HH. Anthuenis, Chevalier, Valkeniers.	HH. Cortois, De Grauwe, Lano, Van Aperen.
S.P. HH. Bonte, Vermassen.	HH. Cuyt, Suykens, Verstraeten.
P.R.L.- H. Bacquelaine, Mevr. Her-F.D.F. zet.	HH. D'hondt (D.), Michel, Wauthier.
P.S.C. H. Mairesse.	HH. du Bus de Warnaffe, Fournaux.
VI. H. Van den Eynde.	Mevr. Colen, H. Sevenhans.
Blok	
Agalev/H. Wauters.	HH. Detienne, Vanoost.
Ecolo	

C. — Niet-stemgerechtigd lid :

V.U. Mevr. Van de Castele.

te. Jusqu'à ce jour, ces articles de loi figuraient dans la loi de réorientation économique du 4 août 1978.

Cette loi contenait déjà la transposition de deux directives « égalité des chances » des années septante, à savoir :

— 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;

— 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.

Ce projet de loi a pour objectif d'apporter les innovations suivantes :

— augmenter la lisibilité de la législation en matière d'égalité de traitement en créant une nouvelle loi autonome;

— la transposition de deux directives « égalité des chances »;

— l'introduction du harcèlement sexuel dans la législation relative à l'égalité de traitement;

— l'insertion d'un paragraphe relatif aux classifications des fonctions et à l'égalité de traitement hommes/femmes;

— l'adaptation de cette réglementation aux modifications du contexte institutionnel et de la législation.

*
* *

1. En ce qui concerne le premier point : augmenter la lisibilité de la législation en matière d'égalité de traitement

Jusqu'à ce jour, cette réglementation figurait dans la loi de réorientation économique du 4 août 1978. Il semble tout à fait logique de consacrer une loi autonome à cette matière importante que constitue l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

*
* *

2. En ce qui concerne le point 2 : la transposition de deux directives

2A. La première directive porte sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes complémentaires de sécurité sociale

La directive 96/97 du 20 décembre 1996 a modifié la directive 86/378 relative à la mise en œuvre du

tot het zelfstandig beroep. Tot op heden bevonden deze wetsartikelen zich in de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978.

In deze wet werden toen reeds twee « gelijke kansen » richtlijnen van de jaren zeventig omgezet :

— de richtlijn 75/117/EEG van de Raad der Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 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.

Met dit wetsontwerp beoog ik de volgende innovaties :

— de zichtbaarheid van de wetgeving inzake gelijke behandeling te verhogen door er een nieuwe autonome wet van te maken;

— de omzetting van twee gelijke-kansenrichtlijnen;

— het inschrijven van OSGW in de wetgeving op gelijke behandeling;

— het invoegen van een paragraaf met betrekking tot beroepenclassificaties en gelijke behandeling man/vrouw;

— de aanpassing van deze regelgeving aan de gewijzigde grondwettelijke context en aan de gewijzigde wetgeving.

*
* *

1. Wat punt 1 betreft : het verhogen van de zichtbaarheid van de wetgeving inzake gelijke behandeling

Tot op heden was deze regelgeving verscholen in de wet op economische heroriëntering van 4 augustus 1978. Het lijkt dan ook niet meer dan logisch dat een dergelijke belangrijke materie rond gelijke behandeling van mannen en vrouwen in een autonome wet wordt opgenomen.

*
* *

2. Wat punt 2 betreft : de omzetting van 2 richtlijnen

2A. De eerste richtlijn betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de aanvullende regelingen van de sociale zekerheid

De richtlijn 96/97 van 20 december 1996 heeft de richtlijn 86/378 betreffende de tenuitvoerlegging van

principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale afin de tenir compte des développements de la jurisprudence de la Cour de Justice européenne concernant l'article 119 du Traité CEE.

Les régimes complémentaires de sécurité sociale (deuxième axe) constituent un large éventail de réglementations qui sont un compromis entre les régimes légaux dans le domaine de la sécurité sociale (premier axe) et les contrats d'assurance purement particuliers (troisième axe). À noter que l'affiliation à un régime de ce type est indissociablement liée au contrat de travail ou à l'activité professionnelle spécifique.

Il existe en Belgique *grosso modo* trois formules :

- les régimes qui sont le résultat de négociations collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de l'entreprise, du secteur ou au niveau national (par exemple les CCT, les Fonds de sécurité d'existence, les allocations complémentaires de prépension);
- les régimes créés ou prévus par décision unilatérale au profit des travailleurs ou d'une certaine catégorie d'entre eux (par exemple les assurances-groupe, les fonds de pension) ou au profit du chef d'entreprise (assurances chef d'entreprise);
- les régimes privés créés par les représentants de groupements professionnels d'indépendants (par exemple les caisses d'assurance pour médecins, avocats, notaires, pharmaciens, chauffeurs de taxi, ...).

Ces régimes apportent un complément à une série de prestations bien déterminées des régimes légaux de sécurité sociale : en cas de maladie, d'invalidité, de maternité, de parentalité, de chômage, d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou apportent un complément, en ce qui concerne les travailleurs rémunérés, à tous les avantages sociaux accordés au travailleur par l'employeur sur la base de la relation de travail (comme les allocations aux proches parents et les prestations familiales).

Cette directive porte sur les régimes établis au profit de l'ensemble de la population active, en ce compris les fonctionnaires, les indépendants, les chômeurs, les pensionnés, ... et leurs ayants droit.

Cette directive devait être transposée en droit national pour le 1^{er} juillet 1997 au plus tard. Hormis un article de la loi du 6 avril 1995 relative aux pensions complémentaires, qui ne prévoit d'interdiction générale de discrimination entre les hommes et les femmes qu'en matière de pensions complémentaires et uniquement pour les travailleurs liés par un contrat de travail, cette transposition n'a pas encore eu lieu.

Il ressort de la jurisprudence de la Cour européenne que les discriminations se rencontrent essentiellement dans les domaines suivants :

- l'accès au régime (réservé aux membres d'un sexe, exclusion des travailleurs à temps partiel);
- limites d'âge différentes selon le sexe pour l'octroi des prestations (par exemple en matière de pension);

het beginsel van gelijke behandeling inzake aanvullende regelingen voor sociale zekerheid gewijzigd om rekening te houden met de ontwikkelingen in de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie inzake artikel 119 van het EEG-Verdrag.

De aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (tweede pijler) vormen een ruime waaier van regelingen die het midden houden tussen de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid (eerste pijler) en de zuiver particuliere verzekeringsovereenkomsten (derde pijler). Doorslaggevend element is dat de aansluiting bij zo'n stelsel onlosmakelijk verbonden is met de arbeidsovereenkomst of de specifieke professionele activiteit.

In België bestaan er *grosso modo* drie formules :

- regelingen die resultaat zijn van collectieve onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op ondernemingsniveau, op sectorieel of nationaal vlak (bijvoorbeeld CAO's, Fondsen voor bestaanszekerheid, aanvullende uitkeringen inzake brugpensioenen);
- ondernemingsregelingen gecreëerd of gepland bij eenzijdige beslissing ten voordele van zijn werknemers of een bepaalde categorie ervan (bijvoorbeeld groepsverzekeringen, pensioenfondsen) of van de bedrijfsleider (bedrijfsleiderverzekeringen);
- private regelingen gecreëerd door de vertegenwoordigers van zelfstandige beroepsgroepen (bijvoorbeeld de voorzorgskassen voor de geneesheren, advocaten, notarissen, apothekers, taxichauffeurs ...).

Deze regelingen geven een aanvulling op een aantal welomschreven prestaties uit de wettelijke sociale zekerheidsregelingen : bij ziekte, invaliditeit, moederschap, ouderdom, werkloosheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten of geven een aanvulling, wat de bezoldigde werknemers betreft, op alle sociale voordelen toegekend aan de werknemer door de werkgever omwille van diens arbeidsverhouding (zoals uitkeringen aan nabestaanden en familiale prestaties).

Deze richtlijn heeft betrekking op de regelingen ten voordele van de hele beroepsbevolking met inbegrip van ambtenaren, zelfstandigen, werklozen, gepensioneerden ... en van hun rechtverkrijgenden.

Deze richtlijn diende omgezet te zijn op uiterlijk 1 juli 1997. Buiten een artikel in de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen, dat een algemeen verbod oplegt van discriminatie tussen mannen en vrouwen enkel inzake aanvullende pensioenen en dan nog maar ten aanzien van werknemers met een arbeidsovereenkomst, is dit tot op heden niet gebeurd.

Uit de rechtspraak van het Europees Hof blijkt dat de discriminaties zich hoofdzakelijk voordoen op het vlak van :

- de toegang tot het stelsel (voorbehouden aan leden van één geslacht, uitsluiting van deeltijders);
- naar geslacht verschillende leeftijdsvereisten voor de toekenning van prestaties (bijvoorbeeld inzake pensioenen);

— détermination d'un âge maximum pour bénéficier des prestations (complément chômage, maladie, invalidité);

— restriction des pensions complémentaires de survie aux veuves;

— différences concernant le niveau des prestations ou des cotisations.

Les cas suivants se sont présentés en Belgique :

— les indemnités complémentaires en cas de pré-pension : les femmes uniquement jusqu'à 60 ans et les hommes jusqu'à 65 ans (CCT n° 17) : après un jugement de la Cour européenne, la discrimination fut éliminée par la CCT n° 17 *vicies* du 17 décembre 1997;

— les allocations familiales complémentaires, priorité au père (UCL — pas d'arrêt final — solution à l'amiable) et

— pas de paiement des cotisations patronales à l'assurance-groupe pour les femmes qui continuent à travailler après leur soixantième anniversaire, mais bien pour les hommes : discrimination (Cour Trav. Bruxelles, 7 avril 1995).

(En ce qui concerne les indépendants, on ne connaît pas de cas dans la jurisprudence et on ne dispose d'aucun chiffre en la matière.)

*
* *

2B. *La deuxième directive porte sur la répartition de la charge de la preuve dans les cas de discrimination*

Le présent projet de loi transpose également la directive européenne 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur la base du sexe, dont la date de transposition est fixée au 1^{er} janvier 2001.

Cette directive oblige les États membres de l'Union européenne à prendre, conformément à leur régime de droit, les mesures nécessaires afin de veiller à ce que, lorsqu'une victime de discrimination basée sur le sexe invoque devant le juge ou une autre instance compétente des faits qui peuvent laisser présumer une discrimination directe ou indirecte, le défendeur doit prouver que le principe d'égalité de traitement n'a pas été enfreint (article 4 directive). Il s'agit en d'autres termes d'une « répartition de la charge de la preuve », en ce sens qu'une personne victime de discrimination devra d'abord pouvoir avancer des éléments qui laissent présumer une discrimination pour qu'il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. À titre d'exemple, il suffira qu'une femme prouve, chiffres à l'appui, qu'une entreprise n'occupe presque que des hommes, pour faire apparaître la présomption que cette entreprise fait une distinction de sexe lors des recrutements. De la même manière, il y aura présomption de discrimination salariale lorsque l'employeur utilise un système

— in de vaststelling van de maximumleeftijd voor het genieten van prestaties (aanvulling bij werkloosheid, ziekte, invaliditeit);

— beperking van aanvullende overlevingspensioenen tot de weduwen;

— verschillen inzake het niveau van de prestaties of de bijdragen.

Volgende gevallen deden zich voor in België :

— de aanvullende vergoedingen bij brugpensioenen : vrouwen slechts tot 60 jaar mannen tot 65 jaar (CAO n° 17) : na veroordeling door het Europees Hof werd de discriminatie weggewerkt door de CAO n° 17 *vicies* van 17 december 1997;

— aanvullende kinderbijslagen, voorrang aan de vader (UCL — geen eindarrest — minnelijk geregeld) en

— geen betaling van patronale bijdragen aan groepsverzekering voor vrouwen die na hun zestigste doorwerken en wel voor mannen : discriminatoir (Arbh. Brussel, 7 april 1995).

(Wat de zelfstandigen betreft zijn er geen gevallen in de rechtspraak bekend en zijn er geen cijfergegevens.)

*
* *

2B. *De tweede richtlijn betreft de verdeling van de bewijslast in gevallen van discriminatie*

Met het voorliggende wetsontwerp wordt eveneens omzetting gegeven aan de Europese richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, waarvan de omzettingsdatum is bepaald op 1 januari 2001.

Deze richtlijn verplicht de lidstaten van de Europese Unie om, overeenkomstig hun nationale rechtstelsels, de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat wanneer een slachtoffer van geslachtsdiscriminatie voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden (artikel 4 richtlijn). Het gaat hier met andere woorden om een « verdeling van de bewijslast », in die zin dat een gediscrimineerde persoon eerst elementen zal moeten kunnen aanvoeren die discriminatie laten vermoeden, opdat het aan de tegenpartij zou toekomen om te bewijzen dat er geen schending is geweest van het beginsel van gelijke behandeling. Zo zal het bijvoorbeeld voldoende zijn dat een vrouw aan de hand van cijfermateriaal aantoont dat in een bedrijf bijna uitsluitend mannen werken, om het vermoeden te laten ontstaan dat in dat bedrijf onderscheid naar geslacht wordt gemaakt bij de aanwervingen. Evenzo zal er een vermoeden van loondiscriminatie bestaan, wanneer de werkge-

de rémunération non transparent et que l'on peut démontrer, chiffres à l'appui, que le niveau salarial général des travailleuses dans l'entreprise ou dans une section particulière se situe au-dessous de celui des hommes (arrêt *Enderby*, Cour de Justice, 27 octobre 1993, affaire 127/92, Jur., I, 5535).

Les motifs de promulgation d'une directive relative à la charge de la preuve résident dans le constat selon lequel il est très difficile en pratique de produire la preuve de situations discriminatoires, d'autant plus lorsqu'il s'agit de cas de discrimination indirecte. L'efficacité de la législation en matière d'égalité de traitement s'en trouve ainsi fortement freinée, ce qui se traduit en Belgique notamment par une faible casuistique dans le domaine de l'égalité de traitement : ainsi, depuis 1971, il n'y a eu pour l'ensemble du pays que 11 affaires en matière d'égalité de rémunération, 19 affaires sur l'égalité de traitement lors du recrutement, de la promotion et pour d'autres conditions de travail et 19 affaires en matière de harcèlement sexuel au travail (à titre comparatif : pour l'année 1996 seulement, la *Commissie Gelijke Behandeling* des Pays-Bas a formulé 85 jugements dans des affaires relatives à des discriminations basées sur le sexe — voir *Jaarverslag* CGB 1996, *Commissie Gelijke Behandeling*, Utrecht). À l'Inspection des lois sociales, sur les 12 268 plaintes déposées en 1996, seules 10 concernaient l'égalité de traitement.

Étant donné qu'il est très difficile pour un individu de prouver un cas de discrimination, la Cour de Justice a jugé qu'une adaptation des règles en matière de charge de la preuve s'impose dès qu'il y a une discrimination manifeste et que, dans les cas où une telle situation semble en effet exister, l'application de fait du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve repose sur le défendeur (voir considération 18, motivation de la directive 97/80/CE). Le Conseil des ministres a tenu compte de ce jugement de la Cour en approuvant la directive précitée, stipulant expressément que « cette directive se limite au minimum requis et ne va pas plus loin que nécessaire » (considération 20, motivation).

La directive précitée est transposée dans le présent projet de loi à l'article 19, deuxième et troisième alinéas. Les dispositions de cet article ont été déterminées de manière à les rendre les plus proches possible de la disposition de l'article 4 de la directive. Conformément aux dispositions de la directive (article 3.2), la règle relative à la répartition de la charge de la preuve ne s'applique pas aux procédures pénales (à moins qu'il n'en soit décidé autrement par les États membres). Les motifs de cette disposition résident dans le fait que la « présomption d'innocence jusqu'à preuve du contraire » est un principe de droit fondamental dans les procédures pénales, principe qui figure notamment dans les différents traités et conventions ratifiés par la Belgique en matière de

ver een ondoorzichtig beloningssysteem hanteert en met cijfermateriaal kan worden aangetoond dat het algemene loonniveau van werknemers in een bedrijf of in een bepaalde afdeling beduidend onder dat van de mannelijke collega's ligt (arrest-*Enderby*, Hof van Justitie, 27 oktober 1993, zaak 127/92, Jur., I, 5535).

De reden voor het uitvaardigen van een richtlijn inzake bewijslast ligt in de vaststelling dat het zeer moeilijk is om in de praktijk het bewijs te leveren van discriminatoire toestanden, des te meer wanneer het gaat om gevallen van indirecte discriminatie. Aldus wordt op de efficiëntie van de wetgeving inzake gelijke behandeling een belangrijke rem gezet, hetgeen zich in België ondermeer manifesteert in een extreem lage casuïstiek op het gebied van gelijke behandeling : zo zijn er sinds 1971 voor het ganse land slechts 11 rechtszaken geweest rond gelijke beloning, 19 rechtszaken rond gelijke behandeling bij aanwerving, promotie en andere arbeidsvoorwaarden en 19 rechtszaken rond ongewenst seksueel gedrag op het werk (ter vergelijking : in het jaar 1996 alleen al sprak de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling 85 oordelen uit in zaken rond geslachtsdiscriminatie — zie *Jaarverslag* CGB 1996, *Commissie Gelijke Behandeling*, Utrecht). Bij de Inspectie Sociale Wetten waren er in 1996 op de 12 268 ingediende klachten slechts 10 rond gelijke behandeling

Doordat het voor een individu zeer moeilijk valt om discriminatie te bewijzen heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat een aanpassing van de regels inzake de bewijslast noodzakelijk is zodra er een kennelijke discriminatie bestaat en dat, in de gevallen waarin een dergelijke situatie inderdaad blijkt te bestaan, de feitelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vergt dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd (zie overweging 18, motiverend gedeelte van richtlijn 97/80/EG). De Raad van ministers heeft met dit oordeel van het Hof rekening gehouden door de voornoemde richtlijn goed te keuren, daarbij uitdrukkelijk stellend dat « deze richtlijn zich tot het vereiste minimum beperkt en niet verder gaat dan hetgeen daartoe noodzakelijk is » (overweging 20, motiverend gedeelte).

Bovenvermelde richtlijn wordt in het huidige wetsontwerp omgezet in artikel 19, tweede en derde lid. Daarbij wordt zo nauw mogelijk aangesloten bij de bepaling van artikel 4 van de richtlijn. Overeenkomstig de bepalingen van de richtlijn (artikel 3.2), is de regel inzake verdeling van de bewijslast niet van toepassing op strafrechtelijke procedures (tenzij de lidstaten anders bepalen). De reden hiervoor ligt in het feit dat het « vermoeden van onschuld tot bewijs van het tegendeel » een fundamenteel rechtsbeginsel uitmaakt in strafrechtelijke procedures, rechtsbeginsel welke ondermeer staat ingeschreven in verschillende door België geratificeerde verdragen inzake bescherming van de mensenrechten en fundamentele vrijheden. Derhalve kan een verdeling van

protection des droits de l'homme et de libertés fondamentales. Par conséquent, il ne peut être envisagé de répartition de la charge de la preuve dans les procédures pénales dans notre pays.

À noter qu'un renversement de la charge de la preuve est déjà prévu au titre V de la loi du 4 août 1978, quoique uniquement dans le cadre d'éventuelles mesures de représailles contre les travailleurs qui déposent une plainte en matière d'inégalité de traitement (article 136, premier et deuxième alinéas, titre V). L'article précité précise que l'employeur ne peut mettre un terme à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail lorsqu'un travailleur dépose une plainte motivée en matière d'égalité de traitement ou lorsqu'il intente une action en justice pour faire respecter le principe de l'égalité de traitement, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou cette action en justice. La charge de la preuve de ces motifs repose automatiquement sur l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou si les conditions de travail sont modifiées unilatéralement dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte (article 136, deuxième alinéa, titre V).

*
* *

La directive 97/80/CE contient également une définition de ce qu'il faut entendre par « principe d'égalité de traitement » et « discrimination indirecte » (article 2). Les motifs de cette précision résident dans le fait que, au vu des difficultés rencontrées en matière de charge de la preuve, le Conseil des ministres a jugé nécessaire de définir clairement ces deux notions.

Le présent projet de loi reprend littéralement les deux définitions de la directive 97/80/CE, plus précisément à l'article 4. Sur indication du Conseil d'État et dans un souci de grande clarté dans l'arsenal des notions en matière de discrimination, il a été décidé d'y ajouter une définition de la « discrimination indirecte ».

Les définitions des notions de « égalité de traitement », « discrimination directe » et « discrimination indirecte » figurant dans le projet de loi correspondent de près aux dispositions en la matière de la réglementation et de la jurisprudence européennes. On parle de discrimination directe lorsqu'une différence de traitement est directement basée sur le sexe (voir notamment Gilliams, H., « *Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van man en vrouw 1988-1990*, RW, 90/91, 1362). Il y a également discrimination directe lorsqu'une différence de traitement est basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité (arrêt Dekker, Cour de Justice, 8 novembre 1990, affaire 177/88, Jur., 1990, I, 3941), étant donné que seules les femmes sont concernées par ces états physiques. À noter que la discrimination directe, conformément à la jurisprudence européenne, ne peut en aucun cas être justifiée et qu'elle est absolument interdite. Un employeur qui refuse d'engager une

de bewijslast ten aanzien van strafrechtelijke procedures voor ons land niet in overweging worden genomen.

Opgemerkt dient dat een omkering van de bewijslast reeds in titel V van de wet van 4 augustus 1978 is voorzien, zij het enkel in het kader van eventuele represaillemaatregelen tegen werknemers die een klacht inzake ongelijke behandeling indienen (artikel 136, eerste en tweede lid titel V). Voormeld artikel bepaalt dat de werkgever de arbeidsverhouding niet mag beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen indien een werknemer een met redenen omklede klacht inzake gelijke behandeling indient of een rechtsvordering instelt om het beginsel van gelijke behandeling te doen eerbiedigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering. De bewijslast van deze redenen rust automatisch 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 (artikel 136, tweede lid, titel V).

*
* *

In de richtlijn 97/80/EG is eveneens een definitie opgenomen van wat onder « beginsel van gelijke behandeling » en « indirecte discriminatie » moet worden verstaan (artikel 2). De reden hiervoor ligt in het feit dat, gelet op de moeilijkheden inzake bewijslast, het door de Raad van ministers noodzakelijk werd geacht beide begrippen duidelijk te omschrijven.

In het voorliggende wetsontwerp werden beide definities van de richtlijn 97/80/EG letterlijk overgenomen, meer bepaald in artikel 4. Op aanwijzing van de Raad van State en om absolute duidelijkheid te scheppen in het begrippenarsenaal rond discriminatie, werd geopteerd om tevens een definitie van « directe discriminatie » toe te voegen.

De in het wetsontwerp opgenomen definities van « gelijke behandeling », « directe discriminatie » en « indirecte discriminatie » sluiten naadloos aan bij hetgeen hierover in de Europese regelgeving en rechtspraak is bepaald. Van directe discriminatie is er sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd (zie onder meer Gilliams, H., « *Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van man en vrouw 1988-1990* », RW, 90/91, 1362). Directe discriminatie is er ook wanneer een verschil in behandeling wordt gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap (arrest-Dekker, Hof van Justitie, 8 november 1990, zaak 177/88, Jur., 1990, I, 3941), vermits enkel vrouwen aan die lichamelijke conditie kunnen beantwoorden. Van belang is te noteren dat directe discriminatie, overeenkomstig de Europese rechtspraak, onder geen enkel beding kan worden gerechtvaardigd en dus absoluut verboden is. Een

femme en raison du fait qu'elle est une femme ou parce qu'elle est enceinte, commet donc une infraction au principe de l'égalité de traitement, infraction qui est injustifiable. Il en va de même lorsqu'un employeur n'accorde par exemple de prime de naissance qu'aux travailleuses et non aux travailleurs.

Au dernier paragraphe de l'article 4 du projet de loi, il est stipulé que les dispositions en matière de protection de la maternité et de la grossesse (que l'on retrouve à l'article 39 et suivants de la loi sur le travail et ses arrêtés d'exécution) ne constituent pas une discrimination. C'est d'ailleurs logique (étant donné que ces dispositions sont une condition de la réalisation de l'égalité de traitement entre hommes et femmes), mais il faut tout de même préciser explicitement dans le texte de loi que les régimes légaux visés ne constituent pas une discrimination.

La définition de la « discrimination indirecte » à l'article 4, troisième alinéa du projet de loi est, comme précisé ci-avant, la définition que l'on retrouve dans la directive 97/80/CE. Cette définition correspond, elle aussi, à la jurisprudence de la Cour de Justice. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou un procédé apparemment neutre désavantage une proportion considérablement plus importante de membres d'un sexe, en d'autres termes, lorsqu'une mesure prise par un employeur désavantage surtout les membres d'un même sexe. C'est le cas par exemple lorsqu'un employeur n'accorde l'avantage du fonds de pension d'entreprise qu'aux travailleurs à temps plein, alors que le groupe des travailleurs à temps partiel ainsi lésés se compose essentiellement de femmes dans cette entreprise.

Contrairement à la discrimination directe, la discrimination indirecte peut être justifiée sous certaines conditions, et ainsi ne plus constituer d'infraction au principe de l'égalité de traitement. Ces conditions sont explicitées plus avant par la Cour de Justice et le Conseil des ministres les a fait figurer dans la définition de discrimination indirecte dans la directive. En l'occurrence, il n'y a pas discrimination lorsqu'une mesure discriminatoire apparemment neutre mais indirecte est appropriée et nécessaire et peut être justifiée par des facteurs objectifs qui n'ont aucun rapport avec le sexe des intéressés. Le constat selon lequel dans un cas déterminé, ces conditions en matière de justification objective sont remplies, incombe uniquement au juge saisi de l'affaire. L'arrêt Danfoss (Cour de Justice, 17 octobre 1989, affaire 109/88, Jur. 1989, 3199) est un exemple d'appréciation judiciaire de critères de justification objectifs. Cette affaire concernait le caractère indirectement discriminatoire d'un système de rémunération qui prévoyait un montant de base égal pour les travailleurs et les travailleuses, assorti d'indemnités individuelles accordées sur la base de la flexibilité, de la formation professionnelle et de l'ancienneté (en

werkgever die weigert een vrouw aan te nemen omwille van het feit dat ze vrouw is of omwille van het feit dat ze zwanger is, begaat aldus een inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling die niet te rechtvaardigen valt. Hetzelfde doet zich voor wanneer een werkgever bijvoorbeeld een geboortepremie uitsluitend toekent aan vrouwelijke werknemers en niet aan mannelijke werknemers.

In de laatste paragraaf van artikel 4 van het wetsontwerp wordt gesteld dat de bepalingen inzake bescherming van zwangerschap en moederschap (welke men terugvindt in artikel 39 en volgende van de arbeidswet en diens uitvoeringsbesluiten) geen discriminatie uitmaken. Dit is uiteraard logisch (aangezien deze bepalingen een voorwaarde vormen voor de verwezenlijking van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen), maar dient toch expliciet in de wettekst te worden vermeld om duidelijk te maken dat bedoelde wettelijke regelingen geen discriminatie uitmaken.

De definitie van « indirecte discriminatie » in artikel 4, derde lid van het wetsontwerp is, zoals hierboven reeds gezegd, de definitie welke men terugvindt in de richtlijn 97/80/EG. Deze definitie sluit op zijn beurt aan bij de rechtspraak van het Hof van Justitie. Van indirecte discriminatie is er sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht benadeelt, met andere woorden wanneer een bepaalde maatregel van een werkgever tot gevolg heeft dat vooral werknemers van één geslacht worden benadeeld. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werkgever uitsluitend aan voltijdse werknemers het voordeel toekent van een bedrijfspensioenfonds, terwijl de groep van aldus benadeelde deeltijdse werknemers in dat bedrijf voornamelijk uit vrouwen bestaat.

In tegenstelling tot directe discriminatie kan indirecte discriminatie onder bepaalde voorwaarden worden gerechtvaardigd, waardoor het geen inbreuk meer uitmaakt op het beginsel van gelijke behandeling. Deze voorwaarden zijn door het Hof van Justitie nader geëxpliciteerd en door de Raad van ministers opgenomen in de definitie van indirecte discriminatie in de richtlijn. Met name is er geen discriminatie meer wanneer een ogenschijnlijk neutrale, doch indirect discriminerende maatregel passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen. De vaststelling of in een bepaald geval aan deze voorwaarden inzake objectieve rechtvaardiging is voldaan komt uitsluitend toe aan de rechter bij wie het geschil aanhangig is gemaakt. Het arrest-Danfoss (Hof van Justitie, 17 oktober 1989, zaak 109/88, Jur., 1989, 3199) vormt een voorbeeld van dergelijke rechterlijke beoordeling van objectieve rechtvaardigingsgronden. Deze zaak ging over het indirect discriminerend zijn van een loonregeling die voorzag in een gelijk basisbedrag voor de mannelijke en de vrouwelijke werknemers, waarbij individuele toeslagen kwamen die

pratique, les fonctions donnant lieu à l'octroi de ces indemnités étaient essentiellement occupées par des hommes). En ce qui concernait la nature justificative objective des critères utilisés, la Cour a estimé ce qui suit (voir aussi Herbert, F., « Discrimination indirecte » in Rev. Trav., 1990, 659) :

— *concernant le critère de flexibilité :*

– si le critère est utilisé pour récompenser la qualité du travail, le système en question n'est pas justifié dans la mesure où il désavantagerait systématiquement les femmes : il n'est pas pensable en effet que la qualité du travail des femmes soit systématiquement moins bonne;

– s'il est utilisé pour récompenser la capacité d'adaptation à des horaires et des postes de travail variables, le critère ne sera justifié que lorsque l'employeur démontre qu'il est important pour l'exécution des tâches spécifiques confiées au travailleur;

– pour le critère de la formation professionnelle, la Cour suit un même raisonnement, ce qui signifie qu'il incombe à l'employeur de prouver que ce critère est important pour l'exécution de tâches spécifiques;

– pour l'ancienneté par contre, une telle preuve n'est pas requise : étant donné que l'ancienneté et l'expérience professionnelle vont de pair et qu'un travailleur avec expérience professionnelle est, selon la règle, mieux équipé pour accomplir les tâches qui lui sont confiées, l'employeur peut, selon la Cour, rémunérer l'ancienneté (même si dans la pratique, davantage d'hommes que de femmes semblent en bénéficier).

*
* *

3. L'inscription du harcèlement sexuel au travail dans la législation sur l'égalité de traitement

Dans le présent projet de loi, l'article 5 instaure également une présomption réfragable que le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination basée sur le sexe. Par harcèlement sexuel au travail, il faut entendre 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 porte atteinte à la dignité d'hommes et de femmes au travail. Cette définition légale du harcèlement sexuel au travail figure déjà dans les arrêtés royaux actuels de protection des travailleurs et des membres du personnel contre le harcèlement sexuel au travail, à savoir l'arrêté royal du 18 septembre 1992 pour les travailleurs du secteur privé et l'arrêté royal du 9 mars 1995 pour les membres du personnel des administrations et autres services des ministères

op basis van met name de flexibiliteit, beroepsopleiding en anciënniteit berekend werden (in de praktijk bleken voornamelijk functies waarin veel mannen zaten van deze toeslagen te genieten). Wat de objectief gerechtvaardigde aard van de gehanteerde toelagcriteria betrof, oordeelde het Hof het volgende (zie ook Herbert, F., « Indirecte discriminatie » in Arbbl., 1990, 659) :

— *in verband met het criterium flexibiliteit :*

– als het criterium gehanteerd wordt om de kwaliteit van de arbeid te belonen, is het stelsel niet gerechtvaardigd in de mate dat het vrouwen systematisch zou benadelen : het is namelijk niet denkbaar dat de kwaliteit van de arbeid van de vrouwen stelselmatig minder goed zou zijn;

– als het gehanteerd wordt ter beloning van het vermogen om zich aan variabele werktijden en arbeidsplaatsen aan te passen, zal het criterium alleen dan gerechtvaardigd zijn wanneer de werkgever aan toont dat het van belang is voor de uitvoering van de aan de werknemer opgedragen specifieke taken;

– voor het criterium beroepsopleiding volgt het Hof eenzelfde redenering, dat wil zeggen dat het de werkgever toekomt om te bewijzen dat dat criterium van belang is voor de uitvoering van specifieke taken;

– voor de anciënniteit daarentegen is zo'n bewijs niet vereist : omdat anciënniteit en beroepservaring hand in hand gaan en een werknemer met meer beroepservaring in de regel beter is toegerust voor de hem opgedragen werkzaamheden, mag de werkgever volgens het Hof anciënniteit belonen (ook als daar in de praktijk meer mannen dan vrouwen zouden van blijken te genieten).

*
* *

3. Het inschrijven van OSGW in de wetgeving op gelijke behandeling

In het voorliggende wetsontwerp wordt in artikel 5 tevens een weerlegbaar vermoeden ingevoerd dat ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) een vorm van discriminatie op grond van het geslacht is. Onder OSGW dient daarbij te worden 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. Deze wettelijke definitie van OSGW vindt men nu reeds terug in de huidige koninklijke besluiten ter bescherming van de werknemers en personeelsleden tegen OSGW, met name in het koninklijk besluit van 18 september 1992 voor de werknemers van de privé-sector en in het koninklijk besluit van 9 maart 1995 voor de personeelsleden

fédéraux, ainsi que de certains organismes d'intérêt public.

Les motifs de l'association du harcèlement sexuel au travail au principe de l'égalité de traitement sont doubles. Tout d'abord, la résolution du Conseil européen du 29 mai 1990, le code de conduite européen relatif à l'intimidation sexuelle et la recommandation de la Commission européenne du 27 novembre 1991 défendent la position selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut constituer une forme de discrimination fondée sur le sexe. Le fondement de cette affirmation réside dans le fait que le sexe joue un rôle déterminant dans le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Un employeur qui affirme à une travailleuse qu'elle ne bénéficiera pas d'une promotion déterminée si elle n'accepte ses avances se rend coupable de discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux possibilités de promotion, étant donné que l'employeur n'imposerait pas de telles conditions à un candidat masculin. D'autre part, il est également possible qu'un employeur ne prenne pas les mesures nécessaires lorsqu'une travailleuse est importunée de la sorte par un collègue masculin. Il s'agit ici aussi de discrimination basée sur le sexe, étant donné que les conditions de travail (et notamment les conditions de travail relatives au bien-être au travail) de la travailleuse sont modifiées dans un sens négatif, alors que ses collègues masculins en sont épargnés (en supposant qu'ils ne sont pas importunés par ce même homme). Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris dans son entreprise les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel en général et dans le cas concret en question, pour réfuter la présomption de discrimination.

La deuxième raison de l'association, dans le présent projet de loi, du harcèlement sexuel au travail à la notion d'égalité de traitement réside dans la nécessité absolue d'une protection légale plus large contre le harcèlement sexuel au travail. Une étude de 1985 révèle en effet que 1 femme sur 3 et 1 homme sur 10 ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail (chiffres enregistrés, voir pour la partie francophone du pays : Garcia, A., « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail », Université Catholique de Louvain, Département de Sociologie, 1985, étude du harcèlement sexuel au travail en Belgique pour le compte de M. Hansenne, M., ministre de l'Emploi et du Travail — pour la partie néerlandophone : Hermans, A., e.a., « Werksfeer en man-vrouw verhoudingen », Katholieke Universiteit Leuven, 1985, étude du harcèlement sexuel au travail en Belgique pour le compte de M. Hansenne, M., ministre de l'Emploi et du Travail).

Des études récentes de 1995 semblent confirmer les chiffres précités (voir Bruynooghe, R., Opdebeeck, S., Monten, C. et Verhaegen, L., « Violence, harcèlement sexuel et vexations au travail : une description des plaintes et stratégies pour y faire face », Limburgs Universitair Centrum, juillet 1995, rapport établi pour le compte

van de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals van sommige instellingen van openbaar nut.

De reden voor het koppelen van OSGW aan het beginsel van gelijke behandeling is tweevoudig. Vooreerst verdedigen zowel de resolutie van de Europese Raad van 29 mei 1990, de Europese gedragscode betreffende seksuele intimidatie als de aanbeveling van de Europese Commissie van 27 november 1991 het standpunt dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie op basis van het geslacht kan uitmaken. De grondslag hiervoor ligt in het feit dat het geslacht een doorslaggevende rol speelt bij OSGW. Een werkgever die een vrouwelijke werknemer te kennen geeft dat zij niet zal genieten van een bepaalde promotie indien zij niet ingaat op zijn avances, maakt zich schuldig aan geslachtsdiscriminatie bij de gelegenheid tot promotiekansen, aangezien hij dergelijke voorwaarden niet zou opleggen aan een mannelijke kandidaat. Anderzijds is het ook mogelijk dat een werkgever niet de nodige maatregelen neemt wanneer een vrouwelijke werknemer door een mannelijke collega wordt lastiggevallen. Ook in dergelijk geval doet zich discriminatie op grond van het geslacht voor, vermits de arbeidsvoorwaarden (en met name dan de arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op het welzijn op het werk) van de vrouwelijke werknemer in negatieve zin worden gewijzigd, terwijl haar mannelijke collega's daarvan gespaard blijven (in de veronderstelling althans dat zij niet door diezelfde man worden lastiggevallen). In dergelijk geval komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat hij in zijn bedrijf de nodige maatregelen heeft genomen om OSGW in het algemeen en in het concrete geval te voorkomen, om het vermoeden van discriminatie te weerleggen.

Een tweede reden waarom OSGW in dit wetsontwerp wordt gekoppeld aan het begrip van gelijke behandeling, ligt in het feit dat een ruimere wettelijke bescherming tegen OSGW een absolute noodzaak is. Onderzoek uit 1985 toont immers aan dat maar liefst 1 op 3 vrouwen en 1 op 10 mannen ooit het slachtoffer zijn geweest van seksuele intimidatie op het werk (geregistreerde cijfers, zie voor het Franstalig landsgedeelte : Garcia, A., « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail », Université Catholique de Louvain, Département de Sociologie, 1985, onderzoek naar OSGW in België in opdracht van de heer Hansenne, M., minister van Tewerkstelling en Arbeid — voor het nederlandstalig landsgedeelte : Hermans, A., e.a., « Werksfeer en man-vrouw verhoudingen », Katholieke Universiteit Leuven, 1985, onderzoek naar OSGW in België in opdracht van de heer Hansenne, M., minister van Tewerkstelling en Arbeid).

Recente studies uit 1995 blijken voornoemde cijfers alleen maar te bevestigen (zie Bruynooghe, R., Opdebeeck, S., Monten, C. en Verhaegen, L., « Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk : een beschrijving van klachten en van strategieën om er mee om te gaan », Limburgs Universitair

de Mme M. Smet, ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'égalité des chances).

Les études précitées montrent également que 85 % des plaintes émanent de femmes et que 90 % des auteurs sont des hommes. D'où le fait que la victime est le plus souvent indiquée au féminin et l'auteur au masculin. Toutes les femmes, quels que soient leur degré de scolarité ou leur âge, courent le risque d'être un jour victime de harcèlement sexuel au travail. Ce sont les femmes seules âgées de 20 à 45 ans occupées dans un environnement de travail où les femmes sont une minorité qui courent le plus grand risque. Une femme occupant une position élevée court moins de risques, ce qui souligne une fois de plus que le harcèlement sexuel est souvent une forme d'abus de pouvoir. Les auteurs sont essentiellement des collègues ou des supérieurs masculins, et souvent le supérieur direct.

Cela justifie donc la nécessité de prévoir une base légale plus large pour la protection légale contre le harcèlement sexuel au travail, notamment en inscrivant le harcèlement sexuel au travail dans la législation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les arrêtés royaux actuels en matière de protection contre le harcèlement sexuel au travail n'offrent pas en effet de base suffisante pour développer une politique ciblée en matière de harcèlement sexuel au travail. Ainsi par exemple, l'arrêté royal du 18 septembre 1992 (protection contre le harcèlement sexuel au travail — secteur privé) est une mesure d'exécution des articles 6 et 7 de la loi sur les règlements de travail. Ces articles se limitent à prescrire les éléments devant figurer dans le règlement de travail (notamment la mention des mesures prises dans l'entreprise pour protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel au travail). Cela signifie toutefois que légalement, l'employeur peut se contenter de mentionner dans le règlement de travail le nom d'une personne de confiance et la procédure à suivre pour le dépôt d'une plainte, sans qu'il soit véritablement question dans l'entreprise d'une procédure efficace dans la pratique en matière de protection contre le harcèlement sexuel au travail.

L'association dans ce projet de loi du harcèlement sexuel au travail et du principe de l'égalité de traitement rend immédiatement applicables au harcèlement sexuel au travail tous les mécanismes de protection déjà existants en matière d'égalité de traitement (notamment la responsabilité pénale de l'employeur lorsqu'il commet ou laisse commettre des actes de harcèlement sexuel au travail, la protection contre le licenciement pour la victime qui formule une plainte, la surveillance par les membres de l'inspection des lois sociales). Par ailleurs, l'article 5, troisième alinéa, du projet de loi accorde au Roi la compétence de prendre des mesures visant à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail et ce, après concertation avec les organes consultatifs appropriés (Conseil national du Travail, commission permanente du Travail, comité de concertation auto-

Centrum, juli 1995, rapport in opdracht van mevrouw M. Smet, minister van Tewerkstelling en Arbeid en gelijke-kansenbeleid).

Bovenvermelde studies tonen eveneens aan dat 85 % van de klachten van vrouwen afkomstig zijn en dat 90 % van de daders mannen zijn. Vandaar dat het slachtoffer meestal als vrouwelijk en de dader als mannelijk wordt aangegeven. Elke vrouw, ongeacht haar scholingsgraad of leeftijd, loopt het risico ooit slachtoffer te worden van OSGW. Het meeste risico lopen daarbij alleenstaande vrouwen tussen 20 en 45 in een werksituatie waar vrouwen in de minderheid zijn. Een vrouw in een hogere positie loopt beduidend minder kans, wat er nogmaals op wijst dat OSGW vaak een vorm van machtsmisbruik is. Daders zijn meestal collega's of hoger geplaatsten, vaak de directe chef.

Het verdient dus aanbeveling om de wettelijke bescherming tegen OSGW op een ruimere wettelijke basis te laten berusten, met name door OSGW in te schrijven in de wetgeving op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De huidige koninklijke besluiten inzake bescherming tegen OSGW bieden immers geen voldoende basis om een doelgericht beleid inzake OSGW op te bouwen. Zo is bijvoorbeeld het koninklijk besluit van 18 september 1992 (bescherming tegen OSGW — privé-sector) een verdere uitvoeringsmaatregel van de artikelen 6 en 7 van de Arbeidsreglementenwet. Deze artikelen schrijven alleen maar voor welke vermeldingen moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement (onder andere de vermelding van de maatregelen welke in de onderneming zijn vastgesteld ter bescherming van de werknemers tegen OSGW). Dit laatste betekent evenwel dat het voor een werkgever wettelijk volstaat om in zijn arbeidsreglement de naam te vermelden van een vertrouwenspersoon en de procedure die moet worden gevolgd voor het neerleggen van een klacht, zonder dat er in de onderneming ook sprake moet zijn van een in de praktijk efficiënte procedure van bescherming tegen OSGW.

Door in het wetsontwerp de koppeling te maken tussen OSGW en het beginsel van gelijke behandeling, worden meteen alle reeds bestaande beschermingsmechanismen van de wetgeving inzake gelijke behandeling van toepassing gemaakt op OSGW (met name de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werkgever bij het begaan of laten betijen van OSGW, ontslagbescherming voor het slachtoffer dat een klacht formuleert, toezicht door de leden van de inspectie sociale wetten). Bovendien wordt in artikel 5, derde lid van het wetsontwerp de bevoegdheid verleend aan de Koning om, na overleg met de daartoe geëigende adviesorganen (Nationale Arbeidsraad, vaste commissie Arbeid, bevoegd overlegcomité overheid-vakbonden) en bij een in Ministerraad overlegd besluit, maatregelen uit te vaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het

rités-syndicat compétent) et par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Ainsi, il sera possible à l'avenir de déterminer par arrêté royal des règles plus précises concernant le rôle de la personne de confiance et la garantie d'une protection efficace dans l'entreprise contre le harcèlement sexuel au travail.

*
* *

4. L'insertion d'un paragraphe relatif à la classification des fonctions et l'égalité de traitement hommes/femmes

Un nouveau paragraphe relatif à la classification des fonctions est également inséré à l'article 13 du projet de loi (énumération des conditions de travail auxquelles s'applique le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes). Ce paragraphe accorde au Roi la compétence de prendre des mesures, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation des organes consultatifs susmentionnés, qui ont pour objectif de garantir la conformité de la classification des fonctions par rapport au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Ce paragraphe doit être considéré à la lumière de la lutte contre le fossé salarial qui existe entre les hommes et les femmes, lequel subsiste malgré toute la réglementation dans le domaine de l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Des chiffres récents de l'Institut national de Statistiques révèlent que dans l'industrie, les ouvrières gagnent actuellement en moyenne 79,44 % du salaire de leurs collègues masculins. Chez les employés de l'industrie, les différences salariales sont encore plus marquées que chez les ouvriers : les employées gagnent maintenant 70,07 % du salaire de leurs collègues masculins (chiffres d'avril 1996 — voir « La politique fédérale de l'emploi — Rapport d'évaluation 1997 », ministère de l'Emploi et du Travail).

Pour les Pays-Bas, les différentes instances de recherche ont calculé que 12 % à 15 % du fossé salarial total entre les hommes et les femmes est dû à des mécanismes cachés de discrimination dans les systèmes d'évaluation des fonctions et les systèmes de classification des fonctions qui en sont le résultat (voir Schippers, J. J. et Siegers, J. J., « *Beloning, loopbanen en segregatie. Een onderzoek ten behoeve van het opstellen van positieve actieplannen* », Delft, *ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, 1989; voir aussi I-SZW (Service d'inspection et d'information), « *De positie van mannen en vrouwen in het arbeidsproces* », Den Haag, *ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / VUA*, 1995).

Nous ne disposons pas en Belgique d'un matériel de recherche comparable, mais on peut tout de même partir du principe que la réalité y est identique. En 1997, la ministre a chargé le *Hoger Instituut voor de Arbeid* de Louvain de réaliser un inventaire des sys-

werk. Aldus zal het in de toekomst mogelijk worden om bij koninklijk besluit nadere regels vast te stellen omtrent de rol van de vertrouwenspersoon en de garantie op een effectieve bescherming tegen OSGW in de onderneming.

*
* *

4. Het invoegen van een paragraaf met betrekking tot beroepenclassificaties en gelijke behandeling man/vrouw

In artikel 13 van het wetsontwerp (opsomming van de arbeidsvoorwaarden waarop het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen van toepassing is) wordt eveneens een nieuwe paragraaf met betrekking tot beroepenclassificaties ingevoegd. Deze paragraaf verleent de bevoegdheid aan de Koning om, bij in Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van de hierboven vermelde adviesorganen, maatregelen te nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Voormelde paragraaf dient te worden gezien in het licht van de strijd tegen de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die hardnekkig blijft voortbestaan ondanks alle regelgeving op het gebied van gelijk loon voor mannen en vrouwen voor werk van gelijke waarde. Recente cijfers van het Nationaal Instituut voor de Statistiek tonen aan dat binnen de industrie vrouwelijke arbeiders op dit moment gemiddeld 79,44 % verdienen van het loon van hun mannelijke collega's. Bij de bedienden in de industrie zijn de loonverschillen nog sterker dan bij de arbeiders : vrouwelijke bedienden verdienen nu 70,07 % van wat hun mannelijke collega's verdienen (cijfers van april 1996 — zie « Het federaal werkgelegenheidsbeleid — Evaluatierapport 1997 », ministerie van Tewerkstelling en Arbeid).

Voor Nederland berekenden verschillende onderzoeksinstanties dat maar liefst 12 % tot 15 % van de totale loonkloof tussen mannen en vrouwen toe te schrijven valt aan verborgen mechanismen van discriminatie in functiewaarderingssystemen en de functieclassificaties die er het resultaat van zijn (zie Schippers, J. J. en Siegers, J. J., « *Beloning, loopbanen en segregatie. Een onderzoek ten behoeve van het opstellen van positieve actieplannen* », Delft, *ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, 1989; zie ook I-SZW (Dienst voor inspectie en informatie), « *De positie van mannen en vrouwen in het arbeidsproces* », Den Haag, *ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid / VUA*, 1995).

Vergelijkbaar onderzoeksmateriaal is niet voorhanden in België, maar toch mag ervan uitgegaan worden dat eenzelfde realiteit zich ook hier voordoet. In 1997 werd in opdracht van de minister door het Hoger Instituut van de Arbeid te Leuven een inven-

tèmes sectoriels de classification des fonctions existants. L'objectif était de vérifier dans quelle mesure ces classifications pouvaient donner lieu à des discriminations en matière d'évaluation et de rémunération (voir Van Der Hallen, P., « *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk ? Literatuur- en documentenstudie* », HIVA, Katholieke Universiteit Leuven, 1997, étude réalisée pour le compte de la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique à égalité des chances, M. Smet).

L'étude HIVA révèle que des 149 systèmes sectoriels de classification des fonctions existants, seule une petite minorité d'environ 10 % répondait à la liste de contrôle établie en 1993 en matière d'évaluation des fonctions neutre sur le plan du sexe. Il était manifeste en effet que, à l'exception de la minorité précitée, la plupart des classifications sectorielles de fonctions, malgré la liste de contrôle :

- ne comprenaient pas d'accords concernant la procédure formelle à suivre lors d'une évaluation de fonctions et ne faisaient pas davantage mention de l'une ou l'autre commission d'accompagnement ou de la participation des membres du personnel;
- ne comportaient pas de dispositions relatives à la possibilité d'une procédure de recours;
- utilisaient le plus souvent exclusivement des noms de fonctions masculins (par exemple le comptable) ou des noms de fonctions féminins pour des fonctions spécifiquement « féminines » par tradition (par exemple la lingère);
- souvent, ne décrivaient pas les exigences des fonctions sur la base de ce qui est exigé, mais plutôt sur une base « négative », sur la base de ce qui n'est pas exigé;
- le plus souvent, ne comportaient pas de dispositions concernant la manière dont les travailleurs sont informés sur la classification de leur fonction et les modifications qui y sont apportées.

Sur la base de ce constat et du fait que l'étude HIVA soulignait la nécessité d'une révision générale des systèmes sectoriels de classification des fonctions, les partenaires sociaux ont pris l'engagement, dans le cadre de l'accord interprofessionnel 1999-2000, de réviser les systèmes sectoriels de classification des fonctions existants et de les adapter dans les secteurs où la classification des fonctions donne lieu à une inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'insertion dans le projet de loi d'un paragraphe relatif à la classification des fonctions doit essentiellement se situer dans ce cadre. Cela permet en effet aux autorités, en cas d'inertie du côté des partenaires sociaux lors de la révision de la classification sectorielle des fonctions, de prendre un arrêté royal pouvant leur imposer un délai et prévoir une série de critères qualitatifs techniques pour les classifications de fonctions.

Vu le fait que les partenaires sociaux ont déjà pris à trois reprises dans leur accord interprofessionnel

taris samengesteld van de bestaande sectorale functieclassificaties. Bedoeling daarvan was na te gaan in hoeverre deze classificaties konden leiden tot discriminatie inzake waardering en beloning (zie Van Der Hallen, P., « *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk ? Literatuur- en documentenstudie* », HIVA, Katholieke Universiteit Leuven, 1997, onderzoek in opdracht van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, M. Smet).

Uit het onderzoek van het HIVA kwam naar voor dat van de 149 bestaande sectorale functieclassificaties slechts een kleine minderheid van ongeveer 10 % voldeed aan de in 1993 opgestelde checklist inzake sekseneutrale functiewaardering. Met name viel het manifest op dat, met uitzondering van bovenvermelde minderheid, de meeste sectorale functieclassificaties in weerwil van de checklist :

- geen afspraken bevatten rond de te volgen formele procedure bij functiewaardering en evenmin spreken over één of andere begeleidingscommissie of betrokkenheid van de personeelsleden;
- geen bepalingen bevatten omtrent de mogelijkheid van een beroepsprocedure;
- meestal uitsluitend mannelijke (bijvoorbeeld de boekhouder) of voor specifiek traditioneel « vrouwelijke » functies uitsluitend vrouwelijke functiebenamingen hanteren (bijvoorbeeld het linnenmeisje);
- de functievereisten vaak niet beschrijven in termen van wat vereist wordt, doch eerder op een « negatieve » manier, in termen van wat niet vereist wordt;
- veelal geen bepalingen omvatten over hoe de werknemers worden ingelicht over hun functieclassificatie en de wijzigingen daarin.

Op basis van deze vaststelling en het feit dat in het HIVA-onderzoek werd aangedrongen op een algemene herziening van de sectorale functieclassificaties, hebben de sociale gesprekspartners in het interprofessioneel akkoord voor de periode 1999-2000 de verbintenis aangegaan om de bestaande sectorale functieclassificaties te herzien en aan te passen in die sectoren waar de classificatie tot ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen zou leiden.

De invoeging van voormelde paragraaf rond beroepenclassificaties dient voornamelijk in dit kader te worden gesitueerd. Zij laat de overheid immers toe om, in geval van inertie vanwege de sociale partners bij de herziening van de sectorale classificaties, een koninklijk besluit uit te vaardigen waarin aan hen een tijdslimiet (*timing*) kan worden opgelegd en waarin tevens een aantal technische kwaliteitscriteria voor beroepenclassificaties kunnen worden opgenomen.

Gelet op het feit dat de sociale partners reeds driemaal in hun interprofessioneel akkoord de ver-

l'engagement de réviser les systèmes de classification des fonctions et que cet engagement ne s'est jamais concrètement traduit, la ministre craint fort que cette nouvelle déclaration interprofessionnelle ne donne à nouveau aucun résultat. Depuis 1997, date de l'étude HIVA, le système de classification des fonctions n'a été révisé sur la base du sexe que dans huit secteurs (notamment dans le secteur des employés du commerce international, le secteur horeca, le secteur des ouvriers de l'alimentaire et les ouvriers du secteur textile).

*
* *

5. Enfin, pour ce qui est du cinquième changement, il s'agit de l'adaptation de cette réglementation aux modifications du contexte institutionnel et de la législation

Dans son avis, le Conseil d'État a souligné le fait que le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est une concrétisation du droit fondamental à l'égalité. Les droits fondamentaux définis par des normes 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. Le législateur fédéral ne peut donc intervenir au plan législatif en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes que dans les matières pour lesquelles il est matériellement compétent.

Les matières relevant de la compétence des communautés et des régions doivent rester en dehors du champ d'application du projet. Ainsi ce projet, par comparaison au titre V de la loi du 4 août 1978, ne contiendra-t-il plus de dispositions en matière de politique de l'égalité des chances dans le domaine de la promotion sociale (article 13), de la formation professionnelle (la section entière est supprimée), de statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux, du personnel des organismes publics dépendant des communautés et régions et du personnel enseignant (articles 3, 3°, et 13). Le titre V de la loi du 4 août 1978 s'appliquera donc (provisoirement) dans les régions et communautés en tant que réglementation en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le projet de loi vise d'autre part l'adaptation de la réglementation existante en matière d'égalité de traitement (titre V de la loi de réorientation économique du 4 août 1978) à la législation existante.

Exemples :

— les « comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail » sont remplacés par les nouveaux « comités de prévention et de protection au travail »;

— les « crédits d'heures » sont remplacées par le « congé-éducation payé »;

bintenis hebben aangegaan om de sectorale classificaties te herzien en dat deze verbintenis nooit in praktijk werd omgezet, is de vrees van de minister groot dat ook deze interprofessionele verklaring geen resultaten zal opleveren. Sinds 1997, de datum van de studie van het HIVA, is in slechts 8 sectoren het bestaande functieclassificatiesysteem herzien naar seksenutraliteit toe (zo onder meer in de sector van de bedienden uit de internationale handel, de sector van de horeca, de sector van de arbeiders uit de voeding en de arbeiders uit de textielsector).

*
* *

5. Wat ten slotte de 5^e vernieuwing betreft — De aanpassing van deze regelgeving aan de gewijzigde grondwettelijke context en aan de gewijzigde wetgeving

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 moeten worden in acht 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 (artikel 13), de beroepsopleiding (de ganse afdeling geschrapt), 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 (artikelen 3, 3°, en 13). Titel V van de wet van 4 augustus 1978 dan ook (voorlopig) gelden in de gemeenschappen en gewesten als regelgeving inzake de gelijke behandeling van man en vrouw.

Het wetsontwerp beoogt anderzijds de aanpassing van de bestaande regelgeving inzake de gelijke behandeling (titel V van de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978) aan de gewijzigde wetgeving.

Voorbeelden :

— « comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing » vervangen door de nieuwe benaming « comités voor preventie en bescherming op het werk »;

— de « kredieturen » door het « betaald educatief verlof »;

— la « santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail » sont remplacés par le « bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », etc.

Voici dressé le schéma des cinq nouveaux éléments figurant dans le présent projet de loi. Tous les autres figurent dans l'ancienne législation et existent donc depuis 21 ans.

Les dispositions qui attribuent des compétences à des juridictions sont bicamérales conformément à l'article 77 de la Constitution. Compte tenu de la pratique parlementaire en la matière, ces articles ont été traités dans un projet de loi distinct.

Ce projet de loi connaît un vaste champ d'application. La sphère d'action ne se limite certainement pas aux travailleurs et aux employeurs des secteurs public et privé. Les indépendants, les tiers en relation de travail — la ministre songe ici aux bureaux d'interim et agences d'*outplacement* notamment — et enfin toute personne qui collabore à la diffusion d'annonces sont aussi concernés. Une interdiction générale de l'inégalité de traitement figure aux articles 12-13 de la section II du présent projet de loi.

La structure du projet de loi correspond dans les grandes lignes à celle de l'actuel titre V de la loi du 4 août 1978.

Au chapitre II, le champ d'application du projet de loi est plus amplement défini, il formule une série de principes généraux et définit plusieurs notions. Y figure également une disposition sur la base de laquelle le harcèlement sexuel au travail tombe sous le champ d'application de cette loi.

Le chapitre III traite du principe général de l'égalité de traitement entre hommes et femmes par secteur auquel s'applique le projet. Sont ainsi successivement traités l'accès à l'emploi, aux possibilités de promotion et à une profession indépendante (section I^{re}), les conditions de travail et de licenciement (section II) et les régimes complémentaires de sécurité sociale (nouvelle section III).

Le chapitre IV comporte des dispositions générales. Outre le fait que toutes les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement sont nulles, toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire un recours devant la juridiction compétente. Bien sûr, la protection contre le licenciement par mesure de représailles après le dépôt d'une plainte est maintenue dans le projet, ainsi que la compétence du juge de mettre fin à une situation discriminatoire.

La surveillance de la mise en œuvre de la loi et les sanctions pénales sont réglées aux chapitres V et VI.

Les dispositions modificatives et abrogatoires figurent dans le dernier chapitre du premier projet de loi, chapitre VII. Suite aux phases successives de la réforme de l'État, le titre V n'est abrogé que pour les matières qui relèvent de la compétence du législateur fédéral.

— de « gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en de werkplaatsen » door het « welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk » enz.

Hiermee heb ik de vijf nieuwe elementen die in het voorliggend wetsontwerp zijn opgenomen, geschets. Alle andere zijn overgenomen uit de oude wetgeving en bestaan dus reeds 21 jaar.

De bepalingen die bevoegdheden toewijzen aan rechtscolleges zijn overeenkomstig artikel 77 van de Grondwet bicameraal. Rekening houdend met de parlementaire praktijk terzake, werden deze artikelen afgesplitst in een afzonderlijk wetsontwerp.

Dit wetsontwerp kent een ruim toepassingsgebied. De werkingssfeer is zeker niet beperkt tot de werknemers en de werkgevers van de openbare en de privé-sector. Ook de zelfstandigen, de derden in de arbeidsrelatie — daarbij denkt de minister bijvoorbeeld aan de interimkantoren en *outplacement*agentschappen — en ten slotte in het bijzonder iedereen die meewerkt aan het verspreiden van aankondigingen. Een algemeen verbod op ongelijke beloning is terug te vinden in de artikelen 12-13 van afdeling II van dit wetsontwerp.

De structuur van het wetsontwerp loopt in grote lijnen gelijk met die van de huidige titel V van de wet van 4 augustus 1978.

In hoofdstuk II wordt het toepassingsgebied van het wetsontwerp nader omschreven, worden een aantal algemene beginselen geformuleerd en worden een aantal begrippen gedefinieerd. Voorts wordt ook een bepaling opgenomen op grond waarvan het ongewenst seksueel gedrag op het werk onder het toepassingsgebied van deze wet wordt gebracht.

Hoofdstuk III werkt het algemeen beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen uit per sector waarop het ontwerp van toepassing is. Zo komen achtereenvolgens aan de orde de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen en tot een zelfstandig beroep (afdeling I), de arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag (afdeling II) en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (nieuwe afdeling III).

Hoofdstuk IV bevat algemene bepalingen. Naast het feit dat alle bepalingen strijdig met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, kan al wie doet blijken van een belang, een rechtsvordering instellen bij de bevoegde rechtsmacht. Uiteraard is de bescherming tegen ontslag als vergelding na een klacht in het wetsontwerp behouden, evenals de bevoegdheid van de rechter om een discriminatoire toestand te laten beëindigen.

Het toezicht op de uitvoering van de wet is geregeld in hoofdstuk V en VI.

De wijzigings- en opheffingsbepalingen kan men terugvinden in het laatste hoofdstuk van het eerste wetsontwerp, hoofdstuk VII. Ingevolge de opeenvolgende fasen van de staatshervorming, wordt titel V enkel opgeheven voor de aangelegenheden die tot de bevoegdheid behoren van de federale wetgever.

III. — DISCUSSION

A. Interventions des membres

Mme D'Hondt indique que le traitement égal de chaque personne, quels que soient son sexe, son âge et son origine, devra de plus en plus constituer une attitude naturelle dans la société.

Il ne s'agit donc pas seulement de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Sans verser dans la surréglementation ou dans la mise sous tutelle, l'intervention du législateur s'avère nécessaire dès lors qu'il est constaté que cette attitude sociale n'est pas encore présente.

Toutefois, davantage encore que le législateur, l'ensemble des acteurs socio-économiques (la famille, l'enseignement, la vie associative, les partenaires sociaux, etc.) doivent prendre leurs responsabilités, de préférence par des actes concrets.

Le majeure partie du projet à l'examen regroupe un ensemble de dispositions légales existantes — mais figurant dans diverses législations et réglementations — en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La forme la plus tenace d'inégalité de traitement entre les sexes réside dans les systèmes de classification de fonctions. Cette forme de discrimination est également la plus dangereuse pour le motif d'une part, qu'elle ne porte pas seulement sur le revenu provenant directement du travail mais également sur les droits qui en découlent en matière de sécurité sociale et d'autre part, qu'elle n'est pas immédiatement détectable ou objectivable.

Si les formes les plus marquées et évidentes de discrimination en matière de rémunération ont disparu, il n'en va pas de même des inégalités déguisées dans le cadre des systèmes de classifications de fonction.

L'intervenante rappelle à cet égard qu'elle avait, au début de cette législature, interrogé la ministre sur l'état d'avancement de la radioscopie des systèmes de classification de fonctions, laquelle avait été sollicitée des présidents des commissions paritaires par la ministre elle-même.

L'objectif de cette radioscopie était de procéder à un inventaire des inégalités de traitement directes ou indirectes et de formuler des propositions visant à y remédier.

La ministre avait alors répondu qu'elle ne disposait pas encore de la totalité des évaluations tenues par les commissions paritaires.

L'oratrice espère que les évaluations sont actuellement effectuées dans leur ensemble ou tout au moins, que les inventaires sont clos (à défaut de disposer de réponses complémentaires). Elle souhaite également pouvoir disposer des résultats des rapports des commissions paritaires, en ce qui concerne :

— les inégalités indirectes dans les classifications de fonction;

III. — BESPREKING

A. Betogen van de leden

Mevrouw D'Hondt geeft aan dat de gelijke behandeling van eenieder, ongeacht zijn geslacht, leeftijd of afkomst, steeds meer een vanzelfsprekende maatschappelijke houding moet zijn.

Het gaat dus niet alleen om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Zonder in overreglementering of betutteling te vervallen, moet de wetgever optreden wanneer wordt vastgesteld dat die maatschappelijke houding nog niet aanwezig is.

Meer nog dan de wetgever evenwel dienen alle sociaal-economische actoren (gezin, onderwijs, verenigingsleven, sociale partners enz.) bij voorkeur door concrete daden hun verantwoordelijkheid op zich te nemen.

Het aan de orde zijnde wetsontwerp is voor het grootste deel een compilatie van wetsvoorschriften inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen die, hoewel ze reeds bestaan, verspreid liggen over diverse wet- en regelgevingen.

De hardnekkigste vorm van ongelijke behandeling van de geslachten komt tot uiting in de functieclassificatie. Die vorm van discriminatie is ook de gevaarlijkste, enerzijds omdat hij niet alleen betrekking heeft op het inkomen als rechtstreeks gevolg van de arbeid, doch tevens op de eruit voortvloeiende sociale zekerheidsrechten en anderzijds omdat hij niet meteen kan worden opgespoord en geobjectiveerd.

De meest in het oog springende vormen van discriminatie zijn weliswaar uit de wereld geholpen maar dat is niet het geval met de verkapte ongelijkheden in het raam van de voor de functieclassificaties gehanteerde systemen.

De spreekster herinnert er in dat verband aan dat zij de minister bij de aanvang van de zittingsperiode gevraagd had hoever het stond met de doorlichting van die classificatiesystemen waar de minister zelf de voorzitters van de paritaire comités om gevraagd had.

Die doorlichting had tot doel de directe en indirecte ongelijkheden inzake behandeling te inventariseren en voorstellen te formuleren om ze te verhelpen.

De minister had destijds geantwoord dat zij nog niet in het bezit was van de conclusies van alle door de paritaire comités verrichte evaluaties.

De spreekster hoopt dat van al die evaluaties momenteel werk wordt gemaakt of dat althans de inventarisering afgerond is (bij gebrek aan aanvullende antwoorden). Zij informeert tevens naar de resultaten van de verslagen van de paritaire comités met betrekking tot :

— de indirecte ongelijkheden in de functieclassificaties;

— les intentions des commissions paritaires en matière de solutions visant à y remédier à terme.

S'attachant ensuite à la formation (permanente), l'intervenante précise que la détermination de la rémunération et les possibilités de carrière sont en grande partie influencées par la formation de base mais également, et de plus en plus, par la formation continuée et le recyclage.

Si l'enseignement dispensé à la jeune génération poursuit une égalité de plus en plus importante entre les hommes et les femmes, il n'en a pas été de même de celui dispensé aux catégories plus âgées.

Cette situation se traduit et se traduira encore durant un certain nombre d'années par des différences sur le plan du niveau salarial et des possibilités de carrière mais également, et de manière plus douloureuse en l'occurrence, au niveau des chiffres du chômage, où les femmes peu qualifiées sont surreprésentées.

L'intervenante s'interroge dès lors sur l'évolution chiffrée des efforts accomplis par les organismes régionaux de formation et de placement — seuls ou en coopération avec des tiers — en vue de fournir aux femmes les chances nécessaires au rattrapage de leur retard de base en matière de formation.

L'ampleur de ces efforts correspond-elle à l'évolution de la proportion des femmes au sein de la population active ? Cette ampleur devrait en fait être supérieure eu égard au retard que connaissent les femmes, principalement plus âgées, en matière d'enseignement et de formation de base.

Évoquant la combinaison des tâches professionnelles et familiales, l'intervenante signale que la ministre a pris ces dernières années des initiatives en la matière, dans le cadre de l'interruption de carrière, souvent incitées par la commission elle-même au demeurant. Cette voie n'est pas encore épuisée.

L'évolution de la vie des entreprises est toutefois si rapide qu'une (trop) longue absence professionnelle peut être préjudiciable à l'évolution de la carrière. L'intervenante rappelle à cet égard l'initiative prise il y a quelques années par la ministre et visant à majorer l'indemnité d'interruption de carrière en faveur des personnes ayant pris la décision de réintégrer à temps partiel, à la fin de leur période d'interruption de carrière, leur entreprise et ce, dans le but de se recycler.

Elle craint toutefois que cette mesure n'ait récolté qu'un faible succès et souhaite disposer d'une évaluation de l'application de celle-ci.

Abordant la problématique des régimes complémentaires de sécurité sociale, et plus particulièrement le secteur des pensions complémentaires (assurances-groupe ou fonds de pension), l'intervenante exprime son inquiétude quant au respect de l'égalité

— de bedoelingen van de paritaire comités inzake de oplossingen om die ongelijkheden op termijn te verhelpen.

In verband met de (permanente) educatie wijst de spreekster erop dat de vaststelling van de bezoldiging en de carrièremogelijkheden grotendeels beïnvloed worden door de basisopleiding maar ook en steeds meer door de voortgezette opleiding en de bij- en omscholing.

Hoewel het aan de jonge generatie verstrekte onderwijs een steeds grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen nastreeft, kan hetzelfde niet worden gezegd van het onderwijs dat de oudste categorieën indertijd genoten hebben.

Die toestand werkt door in de verschillen op het gebied van loonpeil en carrièremogelijkheden en dat zal nog wel een aantal jaren zo blijven; hij heeft ook — wat in dit geval nog pijnlijker is — een weerslag op de werkloosheidscijfers waarin de weinig geschoolde vrouwen oververtegenwoordigd zijn.

De spreekster wenst derhalve in cijfers uitgedrukte gegevens over de inspanningen die de gewestelijke instellingen voor opleiding en arbeidsbemiddeling — alleen of in samenwerking met derden — geleverd hebben om de vrouwen de nodige kansen te geven opdat zij hun fundamentele achterstand inzake opleiding kunnen inhalen.

Stemt de omvang van die inspanningen overeen met het procentuele aandeel van de vrouwen in de beroepsbevolking ? Gelet op de achterstand inzake onderwijs en basisopleiding die kenmerkend is voor de vrouwen en vooral voor de oudste onder hen, zou die omvang in feite groter moeten zijn.

In verband met de combinatie beroepsleven/huishoudelijke taken merkt de spreekster op dat de minister de voorbije jaren in het raam van de loopbaanonderbreking op dat vlak initiatieven genomen heeft waartoe zij overigens vaak door de commissie zelf was aangespoord. In die sfeer ligt nog een groot terrein braak.

Het bedrijfsleven ontwikkelt zich echter zo snel dat een (te) lange onderbreking van de beroepsactiviteit schadelijk kan zijn voor het verloop van de carrière. De spreekster herinnert in dat verband aan het initiatief dat de minister enkele jaren geleden had genomen om de vergoeding voor loopbaanonderbreking op te trekken ten gunste van de personen die, bij het einde van hun periode van loopbaanonderbreking, beslist hadden om met het oog op om- of bijscholing als deeltijdwerker(ster) terug te keren naar hun onderneming.

Zij vreest evenwel dat die maatregel niet veel succes heeft gehad en zij vraagt om een evaluatie van de toepassing ervan.

In verband met de problematiek van de aanvullen- de socialezekerheidsstelsels en meer bepaald dat van de sector van de aanvullende pensioenen (groepsverzekering of pensioenfondsen) geeft de spreekster, gelet op de ontwikkeling welke die sector thans door-

de traitement entre les sexes, eu égard à l'évolution que connaît ce secteur.

Elle souhaite disposer de précisions chiffrées, ventilées entre hommes et femmes, quant à l'évolution de ce secteur.

M. Detienne approuve la transposition des directives européennes en matière d'égalité de traitement entre hommes et souhaite éviter tout retard en la matière.

Sans préjudice de l'organisation éventuelle d'un débat sur la politique d'égalité des chances menée par l'autorité fédérale, l'intervenant entend centrer son attention sur les dispositions contenues par le projet à l'examen.

Il annonce en particulier le dépôt d'amendements visant à permettre aux associations de promotion de l'égalité de traitement entre hommes et femmes d'ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application des textes proposés donneraient lieu. Il est important de ne pas réserver le droit d'action aux seules organisations syndicales et professionnelles. Les avancées de ces dernières décennies en matière de droits et d'égalité de traitement sont en effet autant dues à l'action des organisations féminines qu'à celle des associations professionnelles représentatives.

Cela étant, outre la reconnaissance du droit d'action en justice dans leur chef, il convient de souligner le rôle que continuent à jouer ces organisations féminines, l'équilibre étant davantage à trouver dans la complémentarité qu'elles représentent par rapport aux organisations syndicales et professionnelles que dans leur exclusion mutuelle.

Évoquant enfin la problématique de la parité, l'intervenant indique qu'il convient de ne pas se limiter à la parité au sein des assemblées politiques mais également d'étudier la progression de l'objectif de parité dans les organes représentatifs (associations, organisations syndicales). La ministre dispose-t-elle d'une évaluation chiffrée en la matière ?

Mme Van Haesendonck estime que la discussion d'un projet de loi relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine du marché du travail au sens large est quelque peu équivoque dans la mesure où si l'on peut se réjouir du dépôt d'une législation adaptée et coordonnée, il n'en demeure pas moins que ce type de législation devrait être superflue.

La réalité de tous les jours démontre toutefois l'utilité de cette législation en question : ainsi, les femmes ont encore davantage de difficultés sur le plan de l'accès au marché du travail et du fonctionnement au sein de ce dernier.

Il ne leur est pas toujours aisé de rendre leurs droits contraignants.

De même, la ségrégation horizontale et verticale sur ce même marché est tenace.

En outre, on assiste encore, dans un certain nombre de structures, à la persistance d'un fossé salarial.

maakt, uiting aan haar ongerustheid over de eerbiediging van het beginsel van de gelijke behandeling van de geslachten.

Zij wenst te kunnen beschikken over tussen mannen en vrouwen uitgesplitste cijfergegevens met betrekking tot de ontwikkeling van die sector.

De heer Detienne hecht zijn goedkeuring aan de omzetting van de Europese richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen en wenst terzake elke vertraging te voorkomen.

Los van een eventueel debat over het gelijke-kansenbeleid van de federale overheid wenst de spreker zijn aandacht toe te spitsen op de bepalingen van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp.

Hij kondigt in het bijzonder de indiening aan van amendementen die ertoe strekken de verenigingen die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen nastreven de mogelijkheid te bieden om in rechte op te treden in alle geschillen waartoe de voorgestelde teksten aanleiding zouden kunnen geven. Het is van belang dat niet alleen de vakbonden en de beroepsverenigingen een vorderingsrecht hebben. De vooruitgang van de jongste decennia op het stuk van de rechten en de gelijke behandeling zijn immers evenzeer te danken aan de acties van de vrouwenbewegingen als aan die van de representatieve beroepsverenigingen.

Naast de erkenning van het recht van de vrouwenbewegingen om in rechte op te treden, moet voorts worden gewezen op de rol die ze blijven spelen; het evenwicht is veeleer te vinden in hun complementariteit ten aanzien van de vakbonden en de beroepsverenigingen dan in hun wederzijdse uitsluiting.

Ten slotte brengt de spreker de problematiek van de pariteit te berde. Hij geeft aan dat men zich niet mag beperken tot de pariteit in de politieke assembly, maar dat men ook het streven naar pariteit in de representatieve organen (verenigingen, vakbonden) moet onderzoeken. Beschikt de minister over een cijfermatige evaluatie terzake ?

Mevrouw Van Haesendonck is van mening dat de bespreking van het wetsontwerp betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van de arbeidsmarkt in de ruime zin van het woord enigszins dubbelzinnig is. Het valt weliswaar toe te juichen dat een aangepaste en gecoördineerde wetgeving wordt ingediend, maar dat neemt niet weg dat een dergelijke wetgeving overbodig zou moeten zijn.

De realiteit toont echter het nut van die wetgeving aan : de vrouwen hebben het nog altijd moeilijker om toegang te hebben tot de arbeidsmarkt en om er te functioneren.

Het is voor hen niet altijd gemakkelijk om hun rechten afdwingbaar te maken.

Ook de horizontale en de verticale scheiding op die markt is hardnekkig.

Bovendien bestaan er in een aantal structuren nog steeds enorme loonverschillen.

Il convient dès lors de souligner le rôle de catalyseur qu'a joué le niveau européen, tant sur le plan de la législation en matière d'égalité des chances (que l'on songe à l'ensemble des directives qui se sont succédé depuis 1975 en la matière, contraignant les États membres à l'adaptation de leur législation), qu'au niveau de la sensibilisation des États membres à la problématique de l'égalité de traitement : l'intervenante évoque notamment à cet égard l'affectation partielle des fonds structurels européens à l'égalité de traitement et les programmes d'action communautaires destinés spécifiquement aux femmes.

La Belgique a toujours exercé un rôle exemplaire en matière d'égalité de traitement : non seulement elle a suivi — avec enthousiasme — les impulsions données au niveau européen, mais elle a également élaboré une politique propre en la matière : en témoigne la législation en vigueur depuis 20 ans, donc bien avant le dépôt du projet à l'examen et qui fait, par le biais de celui-ci, l'objet d'une certaine coordination et adaptation. En outre le gouvernement fédéral, loin de se contenter de tracer un cadre légal, a exercé une action de sensibilisation à l'égard de la société dans le domaine de l'égalité des chances : que l'on songe ici au sujet de l'harcèlement sexuel sur les lieux du travail par exemple, où les mentalités doivent encore changer dans un certain nombre de milieux.

Le projet à l'examen entend, à juste titre, procéder à une coordination : on obtient ainsi un inventaire clair de la législation et de la réglementation.

Ce projet tend, à juste titre également, à procéder à une modernisation et il vise à effectuer les dernières adaptations requises par l'adoption des directives européennes.

Il y a dès lors lieu de se réjouir de l'adoption imminente de celui-ci.

Cela étant, un outillage légal, aussi performant soit-il, ne doit pas faire perdre de vue que la pratique n'a pas toujours suivi cette évolution favorable.

L'intervenante s'interroge sur les raisons pour lesquelles le nombre de litiges portés en justice, auxquels la réglementation belge existante en matière d'égalité des chances a donné lieu, est relativement limité. Pour sa part, ces raisons sont notamment à rechercher dans l'attitude des femmes elles-mêmes, qui, confrontées à des pratiques discriminatoires inacceptables, s'y résignent souvent.

D'autre part, la sensibilité à l'égard de ce thème de l'égalité de traitement n'est pas toujours aussi élevée dans le chef de l'ensemble des parties concernées.

L'oratrice demande dès lors à la ministre de tirer parti du projet à l'examen pour à nouveau sensibiliser les acteurs concernés (partenaires sociaux, notamment, vu le rôle particulièrement important qu'ils peuvent jouer en la matière).

Elle s'interroge sur le rôle de l'inspection des lois sociales à cet égard. Les agents de cette inspection

Er dient dan ook te worden gewezen op de voortrekkersrol van het Europees niveau op het stuk van zowel de wetgeving inzake gelijke kansen (zie de opeenvolgende richtlijnen terzake sinds 1975 die de lidstaten ertoe verplichten hun wetgeving aan te passen) als de bewustmaking van de lidstaten voor het vraagstuk van de gelijke behandeling. De sprekerster verwijst in dat verband onder meer naar de gedeeltelijke aanwending van de Europese structuurfondsen voor de gelijke behandeling en de communautaire actieprogramma's ten behoeve van de vrouwen.

België is steeds een voorbeeld geweest inzake gelijke behandeling : ons land heeft niet alleen — enthousiast — gevolg gegeven aan de impulsen die op Europees niveau werden gegeven, maar het heeft terzake ook een eigen beleid uitgewerkt. Zulks blijkt uit de wetgeving die sinds 20 jaar van kracht is, dat wil zeggen lang vóór de indiening van het onderhavige wetsontwerp. Met dit ontwerp wordt de wetgeving enigszins gecoördineerd en aangepast. Bovendien heeft de federale regering zich helemaal niet beperkt tot het vaststellen van een wettelijk kader. Zo heeft ze ook een bewustmakingsactie gevoerd inzake gelijke kansen : er zij herinnerd aan het vraagstuk van de ongewenste intimiteiten op de werkvloer, waar de ingesteldheid in een aantal milieus nog moet veranderen.

Het ter bespreking voorliggende wetsontwerp strekt er terecht toe de bestaande teksten te coördineren. Zodoende krijgt men een duidelijk overzicht van de wetgeving en de regelgeving.

Dat ontwerp heeft terecht ook een modernisering tot doel en beoogt de meest recente aanpassingen door te voeren die nodig zijn als gevolg van de goedkeuring van de Europese richtlijnen.

Derhalve dient men zich te verheugen over de op handen zijnde goedkeuring van dat wetsontwerp.

Een wetgeving, hoe doeltreffend die ook moge zijn, mag echter niet uit het oog doen verliezen dat de praktijk niet altijd die gunstige evolutie heeft gevolgd.

De sprekerster vraagt waarom het aantal voor de rechtbank gebrachte geschillen waartoe de bestaande Belgische regelgeving inzake gelijke kansen aanleiding heeft gegeven, vrij beperkt is. Volgens haar is de verklaring onder andere te vinden in de houding van de vrouwen zelf, die, wanneer ze te kampen hebben met discriminerende praktijken, zich daar vaak bij neerleggen.

Anderzijds zijn niet alle betrokken partijen even gevoelig voor de gelijke behandeling.

Bijgevolg vraagt de sprekerster aan de minister om van het voorliggende wetsontwerp gebruik te maken om de betrokken actoren in dat verband opnieuw bewust te maken (meer bepaald de sociale partners, gelet op de zeer belangrijke rol die ze terzake kunnen spelen).

Ze heeft vragen over de rol van de inspectie van de sociale wetten in dat verband. Zijn de ambtenaren

sont-ils suffisamment sensibilisés à la nature des infractions ou des problèmes en matière d'égalité de traitement sur le lieu de travail ?

Abordant les systèmes de classification de fonctions, l'intervenante rappelle les efforts accomplis en vue d'inciter les partenaires sociaux à réformer et repenser pareils systèmes, susceptibles de générer des discriminations à l'égard des femmes. Des engagements ont ainsi été pris dans le cadre des accords interprofessionnels successifs, de la réforme des pensions des travailleurs salariés, etc.

Elle remercie la ministre d'avoir sensibilisé les personnes concernées sur le plan de la nécessité de procéder à pareille réforme et d'avoir élaboré des paquets de formation auxquels les partenaires sociaux peuvent faire appel afin de maîtriser davantage cette matière technique.

L'oratrice se demande si la ministre compte également impliquer les travailleurs eux-mêmes dans la problématique considérée.

Elle s'interroge enfin sur l'évolution récente du nombre de (sous)-commissions paritaires ayant entrepris une réforme des systèmes de classification de fonction.

M. Anthuenis n'a pas d'objection vis-à-vis du texte proposé et il votera dès lors celui-ci. Celui-ci a essentiellement trait à la transposition de directives européennes en matière d'égalité des chances.

L'orateur indique que quant au fond, il est évident que les discriminations entre hommes et femmes doivent être levées.

Cela étant, on peut se demander si on ne se livre pas à une surréglementation; le problème de la discrimination entre les sexes ne se pose en effet pas de manière aussi aigüe que certains entendent le faire apparaître.

En outre, on peut se demander si le texte proposé offrira réellement une solution à certains problèmes, tels que les difficultés d'accès des femmes au marché du travail, mentionnées par Mme Van Haesendonck.

Réagissant ensuite aux propos de Mme D'Hondt en matière de pensions complémentaires, l'orateur souligne la nécessité de demeurer réaliste en la matière. Ainsi, un régime de pension complémentaire instauré par une entreprise ne peut pas être qualifié de discriminatoire pour le simple motif que l'entreprise en question comporte davantage de travailleurs masculins.

De même, l'octroi par un secteur considéré de pensions complémentaires à l'ensemble du secteur n'est pas discriminatoire, sous le prétexte que ce secteur comporterait davantage de travailleurs masculins.

Mme Burgeon se demande pourquoi l'harmonisation et la coordination de la loi du 4 août 1978 relative à l'égalité de traitement s'est fait attendre durant 20 ans. Elle s'enquiert enfin de la répartition entre hommes et femmes parmi les mandataires siégeant au sein du CNT.

van die dienst voldoende gevoelig bewust gemaakt voor de aard van de overtredingen of de problemen op het stuk van de gelijke behandeling op de werkvloer ?

De spreekster brengt functieclassificatieregelingen ter sprake en wijst op de inspanningen die werden gedaan om de sociale partners ertoe aan te zetten om dergelijke regelingen, die kunnen leiden tot discriminatie van de vrouwen, te hervormen. Er zijn aldus verbintenissen aangegaan in het kader van de opeenvolgende centrale akkoorden, de hervorming van de werknemerspensioenen enz.

Ze dankt de minister dat ze de betrokken personen bewust heeft gemaakt van de noodzaak van een dergelijke hervorming en dat ze opleidingspakketten heeft uitgewerkt waarop de sociale partners een beroep kunnen doen om die technische materie beter te beheersen.

De spreekster vraagt of de minister ook van zin is de werknemers zelf te betrekken bij dat hele vraagstuk.

Ten slotte heeft ze vragen over de recente evolutie van het aantal paritaire (sub)comités die werk hebben gemaakt van een hervorming van de functieclassificatieregelingen.

De heer Anthuenis heeft geen bezwaar tegen de voorgestelde tekst en zal hem derhalve goedkeuren. Die tekst heeft vooral betrekking op de omzetting van Europese richtlijnen inzake gelijke kansen.

In verband met de inhoud geeft de spreker aan dat het vanzelfsprekend is dat een einde moet worden gemaakt aan de discriminatie tussen mannen en vrouwen.

Voorts kan men zich wel afvragen of wij ons hier niet bezondigen aan overregulering. Het probleem van de discriminatie tussen de geslachten stelt zich immers niet zo scherp als sommigen willen laten uitschijnen.

Ook rijst de vraag of de voorgestelde tekst werkelijk een oplossing zal bieden voor sommige problemen zoals de door mevrouw Van Haesendonck aangehaalde moeilijkheden die de vrouwen ondervinden om toegang te hebben tot de arbeidsmarkt.

Vervolgens reageert de spreker op de verklaringen van mevrouw D'Hondt in verband met de aanvullende pensioenen en wijst hij op de noodzaak om terzake realistisch te blijven. Een door een onderneming ingestelde regeling inzake aanvullende pensioenen mag niet als discriminerend worden aangemerkt op grond van het feit dat die onderneming meer mannelijke werknemers telt.

De toekenning door een bepaalde sector van aanvullende pensioenen aan die hele sector kan evenmin als discriminerend worden bestempeld omdat in die sector meer mannen aan de slag zijn.

Mevrouw Burgeon vraagt waarom de harmonisatie en de coördinatie van de wet van 4 augustus 1978 op het stuk van de gelijke behandeling 20 jaar op zich hebben laten wachten. Tot slot informeert zij naar de verdeling mannen/vrouwen bij de mandatarissen die zitting hebben in de NAR.

B. Réponses de la ministre de l'Emploi et du Travail

La ministre signale que la démarche sous-jacente au dépôt des projets à l'examen excède la simple volonté d'actualiser la loi du 4 août 1978 de réorientation économique dans son volet « égalité de traitement ». Il s'agissait aussi de transposer deux directives européennes récentes en matière d'égalité de traitement et de charge de la preuve dans les cas de discrimination fondées sur le sexe. Cette transposition a été l'occasion d'harmoniser l'ensemble de la législation.

En ce qui concerne l'état d'avancement des révisions des systèmes de classifications de fonction au sein des commissions paritaires, la ministre rappelle l'existence d'une étude de 1997 effectuée par l'« *Hoger Instituut voor Arbeid* ». Depuis lors, aucun nouveau rapport n'a été fait par les commissions paritaires.

Huit révisions supplémentaires desdits systèmes ont eu lieu depuis 1997.

Au total, on dispose actuellement de 14 systèmes révisés de classifications de fonction, pour 14 commissions paritaires.

La ministre communique la note suivante :

Négociations relatives aux CCT et classification des fonctions — Le salaire égal pour un travail de valeur égale, une réalité ?

La ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'égalité des chances a pris diverses initiatives pour réduire à néant le fossé salarial qui existe entre les hommes et les femmes, lequel s'élève encore à 25 %-30%. Ce fossé salarial est partiellement dû au fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel, se concentrent dans les secteurs les moins bien rémunérés et dans les fonctions exécutives, ... Mais cela n'explique pas tout. Il est un élément qui joue un rôle important dans ce fossé salarial, à savoir la manière dont les salaires se forment, et plus particulièrement les systèmes de classification des fonctions qui sont souvent dépassés et inadaptés.

Des études ont toujours révélé que les systèmes de points analytiques offrent les meilleures garanties d'objectivité et de neutralité sur le plan du sexe.

Il s'avère pourtant que sur les 149 systèmes sectoriels de classification des fonctions, seuls 14 reposent sur une base analytique.

Les méthodes les plus fréquemment utilisées sont les descriptions classiques et l'énumération de fonctions de référence.

Ces derniers systèmes présentent une série de désavantages :

— les classifications qui se réfèrent à des tâches ou des énumérations de fonctions ne peuvent être exhaustives. Tous les changements possibles concer-

B. Antwoorden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid

De minister stipt aan dat de onderliggende bedoeling van de indiening van deze ontwerpen verder reikt dan de loutere wil om het hoofdstuk betreffende de « gelijke kansen » van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering bij te werken. Het was er ook om te doen twee recente Europese richtlijnen om te zetten, te weten inzake de gelijke behandeling en de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht om te zetten. Ter gelegenheid van die omzetting werd de hele wetgeving geharmoniseerd.

In verband met de voortgang van de herzieningen van de functieclassificatieregelingen in de paritaire comités wijst de minister op een onderzoek dat in 1997 werd uitgevoerd door het Hoger Instituut van de Arbeid. Sindsdien hebben de paritaire comités geen enkel nieuw verslag opgesteld.

Sinds 1997 zijn er acht bijkomende hervormingen geweest van de voormelde functieclassificatieregelingen.

In totaal beschikt men over zo'n 14 bijgestelde functieclassificatieregelingen voor 14 paritaire comités.

In dat verband legt de minister de volgende nota over :

CAO-onderhandelingen en functieclassificatie — Wordt gelijk loon voor gelijkwaardig werk een realiteit ?

De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid heeft in het recente verleden verschillende initiatieven genomen om de bestaande loonkloof tussen mannen en vrouwen — die toch nog 25 % à 30 % bedraagt — weg te werken. De loonkloof is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat vrouwen meer deeltijds werken, geconcentreerd zijn in de slechter betalende sectoren en in uitvoerende functies, ... maar dit verklaart echter niet alles. Een element dat een belangrijke rol speelt in deze loonkloof is de wijze waarop het loon tot stand komt, en meer bepaald de functieclassificatiesystemen die vaak verouderd en onaangepast zijn.

Uit onderzoek is steeds gebleken dat een analytisch puntensysteem de grootste garantie op objectiviteit en sekse-neutraliteit biedt.

Nu blijkt echter dat van de 149 sectorale functieclassificaties er slechts 14 een analytische basis hebben.

De meest voorkomende methodes blijken de klassieke klassenomschrijvingen en de opsomming van referentiefuncties te zijn.

Deze laatste systemen houden een aantal nadelen in :

— classificaties die verwijzen naar taken of opsommingen van functies kunnen onmogelijk exhaustief zijn. Alle mogelijke veranderingen aan de inhoud

nant le contenu des fonctions ou les nouvelles fonctions qui viennent s'ajouter, peuvent donner lieu à des problèmes;

— si le système de classification des fonctions utilise déjà des critères, il s'agit de critères correspondant à des fonctions « masculines ». Les critères faisant défaut sont la précision, la dextérité, les capacités de concentration, le souci du détail et de la finition, etc.;

— il s'avère par ailleurs que de nombreux systèmes sectoriels de classification des fonctions font encore référence à des fonctions qui n'existent plus.

Quelques exemples de systèmes dépassés ou faisant défaut :

— Le système de classification des fonctions pour les employés du secteur chimique (qui concerne 56 000 employés) date de 1947 et n'est bien sûr pas adapté à l'évolution de ces 50 dernières années.

— Le système de la Commission paritaire auxiliaire pour employés utilise des noms de fonctions tels que : poinçonneur, écrivain, etc. L'ère de l'ordinateur n'y a pas encore fait son apparition. Ce secteur occupe pourtant 284 900 employés.

— La Commission paritaire pour les compagnies aériennes autres que la SABENA ne prévoit qu'un salaire minimum garanti. Le reste n'est pas décrit.

— La Commission paritaire du Commerce de gros n'a pas de classification de fonctions. Il s'ensuit que les femmes qui galonnent les tapis perçoivent le salaire minimum. Dans le secteur du textile, le même travail est inscrit dans un système de classification des fonctions et donne lieu à de meilleurs salaires.

Avantages des systèmes de classification des fonctions analytiques

Dans ce type de systèmes, les fonctions sont décrites et analysées sur la base de critères clairs établis au préalable. À chaque critère est ensuite attribuée une valeur à l'aide d'une échelle de points. La somme des points reflète le poids de la fonction. On peut ensuite classer les fonctions et les grouper par classes de fonctions ayant des poids similaires. Un système quantitatif de points de ce type permet de garantir un jugement objectif.

Quelques exemples :

— La Commission paritaire 302 de l'horeca

L'ancienne classification se composait de deux parties : une énumération des fonctions classiques dans le secteur et une énumération de plusieurs classes, à savoir non qualifiés, qualifiés, spécialistes. Toutes les fonctions qui ne se trouvaient pas dans la liste étaient classées dans le groupe des non qualifiés. En pratique, cela signifiait que toute une série de nouvelles fonctions, principalement exercées par des femmes, étaient automatiquement rémunérées en tant que non qualifiés. Grâce à l'instauration d'un

van de functies, nieuwe functies die toegevoegd worden, kunnen voor problemen zorgen;

— als er dan al gebruik wordt gemaakt van criteria in de functieclassificatie, gebruikt men criteria afgestemd op « mannelijke » functies. De criteria die ontbreken zijn precisie, handvaardigheid, concentratievermogen, oog voor detail en afwerking enz.;

— verder bleek ook dat heel veel sectorale functieclassificaties nog verwijzingen bevatten naar functies, die niet meer bestaan.

Enkele voorbeelden van verouderde of ontbrekende systemen :

— Het functieclassificatiesysteem voor de bedienden uit de scheikunde (dat betrekking heeft op 56 000 bedienden) dateert van 1947 en is uiteraard niet aangepast aan de evolutie van de laatste 50 jaar.

— Het systeem van het Aanvullend Paritair Comité voor bedienden hanteert functies : zoals uitraper van ponskaarten, schrijver enz. Het PC-tijdperk is hier nog niet aangebroken. Nochtans worden in die sector 284 900 bedienden tewerkgesteld.

— Het Paritair Comité voor luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA voorziet enkel in een gewaarborgd minimumloon. De rest is niet omschreven.

— Het Paritair Comité van de Groothandel heeft geen classificatie met het gevolg dat de vrouwen die tapijten afboorden het minimumloon krijgen. In de textielsector wordt hetzelfde werk ingeschaald volgens een classificatiesysteem en leidt dit tot betere lonen.

Analytische functieclassificatiesystemen bieden voordelen

In dit systeem worden functies beschreven en geanalyseerd op basis van vooraf bepaalde en duidelijk omschreven criteria. Daarna wordt elk criterium gewaardeerd met behulp van een puntenschaal. De som van de punten geeft de zwaarte van de functie weer. Daarna kan men de functies ordenen en onderbrengen in klassen van een ongeveer gelijkaardig gewicht. Een dergelijk kwantitatief puntensysteem garandeert een betere objectieve beoordeling.

Enkele voorbeelden :

— Het Paritair Comité 302 van de horeca

De oude classificatie bestond uit 2 delen : een opsomming van de klassieke functie in de sector en een opsomming van een aantal klassen namelijk ongeschoold, geoefend, vaklui. Alle functies die niet in de lijst stonden, werden als ongeschoold beschouwd. In de praktijk betekende dit dat een heel aantal nieuwe functies, voornamelijk uitgeoefend door vrouwen, automatisch als ongeschoold werden betaald. Door de invoering van een analytisch systeem werden een aantal « vrouwelijke functies » (die dus ook uitgeoefend

système analytique, plusieurs fonctions « féminines » (qui peuvent donc aussi être exercées par des hommes) ont pu être mises à jour et bénéficier d'une rémunération adéquate.

— La Commission paritaire de l'alimentation (ouvriers)

L'ancien système de classification prévoyait 4 classes, où les hommes commençaient automatiquement à la classe 3. Suite à l'instauration d'un système analytique, les femmes qui par exemple emballent les produits sont passées de la classe 1 à la classe 2, voire même à la classe 3.

— La Commission paritaire 120 du textile

Le système d'évaluation des fonctions a été complètement remplacé. Les anciens critères tels que « soulever de lourdes charges » recevaient beaucoup de points dans l'ancien système.

Dans le nouveau système, la fonction « contrôle des tissus » par exemple fait l'objet d'une revalorisation. Il s'agit d'une fonction qui est essentiellement exercée par des femmes, qui est très monotone et demande une grande concentration. Les caractéristiques telles que la capacité de concentration et la responsabilité économique n'étaient pas des critères d'évaluation dans l'ancien système. Le nouveau système les prend en compte, ce qui représente une augmentation salariale pour les femmes concernées.

En ce qui concerne les efforts accomplis par les organismes régionaux de formation et de placement en faveur respectivement des hommes et des femmes (peu qualifiés), la ministre signale qu'elle communiquera ultérieurement des précisions en la matière.

Évoquant la mesure de l'indemnité en faveur des titulaires d'une interruption de carrière réintégrant le marché du travail dans le but de se recycler, la ministre signale que celle-ci fut temporaire. Peu d'entreprises y ont fait appel. Certains secteurs l'ont néanmoins reprise dans le cadre de CCT.

En ce qui concerne les régimes de pensions complémentaires, la ministre communique la liste suivante :

Liste des Commissions paritaires ayant conclu une convention collective de travail « Pension complémentaire »

Numéro	Nom
113.04	Sous-commission paritaire des tuileries
117	Commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole
124	Commission paritaire de la construction
125.02	Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes
125.03	Sous-commission paritaire pour le commerce du bois

fend kunnen worden door mannen) zichtbaar en ook aangepast verloond.

— Paritair Comité van de voeding (arbeiders)

In de oude classificatie waren er 4 klassen, waarbij de mannen automatisch startten in klasse 3. Na de invoering van een analytisch systeem stegen bijvoorbeeld de vrouwen, die de producten verpakken, van klasse 1 naar klasse 2 of zelfs 3.

— Het Paritair Comité 120 van de textiel

Het waarderingssysteem werd hier volledig vervangen. Verouderde criteria zoals « het heffen van zware lasten » kregen in het vroegere systeem veel punten.

In het nieuwe systeem werd bijvoorbeeld de functie « controle van weefsels en stoppen van weefsels » opgewaardeerd. Een functie die vooral door vrouwen werd uitgeoefend, erg monotoon is en veel concentratie vraagt. De kenmerken concentratievermogen en economische verantwoordelijkheid waren geen waarderingcriteria in het oude systeem. In het nieuwe systeem zijn ze dat wel met het gevolg: een loonsverhoging voor de desbetreffende vrouwen.

In verband met de inspanningen die de gewestelijke opleidings- en arbeidsbemiddelingsdiensten respectievelijk ten gunste van (laaggeschoolde) mannen en vrouwen hebben geleverd, deelt de minister mede dat zij later de nodige preciseringen zal verstrekken.

In verband met de uitkering voor loopbaanonderbrekers die opnieuw in het arbeidscircuit stappen om zich te herscholen, wijst de minister erop dat het daarbij om een tijdelijke maatregel ging. Slechts weinig bedrijven hebben er gebruik van gemaakt. Sommige sectoren hebben die regeling evenwel in CAO's opgenomen.

Wat de aanvullende pensioenregelingen betreft, bezorgt de minister de volgende lijst :

Lijst van de Paritaire Comités die een collectieve arbeidsovereenkomst « aanvullend pensioen » hebben gesloten

Nummer	Naam
113.04	Paritair Subcomité voor de pannenkoekenkerijen
117	Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel
124	Paritair Comité voor het bouwbedrijf
125.02	Paritair Subcomité voor de zagerijen en aanverwante nijverheden
125.03	Paritair Subcomité voor de houthandel

126	Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie du bois
130	Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
139	Commission paritaire de la batellerie
216	Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires
316	Commission paritaire pour la marine marchande
326	Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité
328.01	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande
328.03	Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale

Elle signale ensuite à M. Anthuenis que si une entreprise octroie des pensions complémentaires à une catégorie de travailleurs (par exemple les employés) et non à une autre (par exemple les ouvriers), ceci peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe si on constate que la catégorie avantagée est essentiellement constituée de travailleurs masculins.

Évoquant le droit d'action en justice des organisations féminines pour la défense des droits de leurs membres, la ministre signale que l'avant-projet de loi prévoyait cette possibilité. Le CNT s'y est opposé dans son avis, de même qu'à l'égard de la disposition (article 13) relative à la classification des fonctions.

Les partenaires sociaux étaient assez fortement opposés à la mention d'autres organisations que les leurs sur la liste des associations appelées à ester en justice, notamment pour le motif que cette mention pourrait susciter l'impression que les travailleuses n'étaient pas adéquatement défendues par ces partenaires en question.

Le Conseil des ministres a entériné la disposition relative à la classification des fonctions mais n'a pas accepté la reconnaissance légale du droit d'action en justice des organisations féminines.

Abordant les actions de sensibilisation à l'égard des différents acteurs concernés par la problématique de l'égalité des chances, la ministre signale qu'une session de formation, portant sur la loi en projet et les systèmes de classification de fonctions, est prévue, notamment à l'attention de l'inspection des lois sociales et des interlocuteurs sociaux.

Un vade-mecum, plus spécifiquement destiné aux acteurs juridiques, sera publié en mai 1999 et contiendra l'ensemble de la réglementation et de la jurisprudence en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

126	Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking
130	Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
139	Paritair Comité voor de binnenscheepvaart
216	Paritair Comité voor de notarisbedienden
316	Paritair Comité voor de koopvaardij
326	Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf
328.01	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest
328.03	Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Vervolgens deelt zij de heer Anthuenis mee dat als een onderneming een bepaalde categorie werknemers wél (bedienden bijvoorbeeld) en een andere categorie (arbeiders bijvoorbeeld) géén aanvullende pensioenen toekent, zulks een indirect op grond van het geslacht gemaakte discriminatie kan inhouden zo men vaststelt dat de bevoordeelde categorie in hoofdzaak uit mannelijke werknemers is samengesteld.

In verband met het recht van vrouwenorganisaties om rechtsvorderingen in te stellen om de rechten van hun leden te verdedigen, wijst de minister erop dat het voorontwerp van wet in die mogelijkheid voorzagt. Haars inziens heeft de NAR (zie het advies daarover) zich tegen die mogelijkheid, alsmede tegen de bepaling met betrekking tot de functieclassificatie (artikel 13) gekant.

Bij de sociale gesprekspartners was vrij sterk verzet gerezen tegen de vermelding van andere organisaties dan de hunne op de lijst van de organisaties die in rechte kunnen optreden. Daarbij voerden zij meer bepaald aan dat die vermelding de indruk kon wekken dat de betrokken partners de belangen van de werkneemsters niet behoorlijk zouden behartigen.

De Ministerraad heeft de bepaling over de functieclassificatie goedgekeurd maar de wettelijke erkenning van het recht voor vrouwenorganisaties om een rechtsvordering in te stellen, niet aanvaard.

In verband met de voorlichtingscampagnes die werden gevoerd ten behoeve van de diverse actoren die bij de problematiek van de gelijke kansen betrokken zijn, wijst de minister erop dat met name voor de diensten belast met de inspectie van de sociale wetgeving en voor de sociale gesprekspartners een seminarie over het wetsontwerp en over de diverse functieclassificatieregelingen gepland is.

In mei 1999 zal een wegwijzer worden gepubliceerd, die meer specifiek bedoeld is voor de juristen en die de integrale regelgeving en de rechtspraak inzake de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen zal bevatten.

En ce qui concerne les systèmes de classification de fonctions, il convient de mentionner que les plans d'action pour l'emploi, tant belge qu'européen, prévoient l'obligation, dans le chef des États membres, de révision de pareils systèmes.

Cela étant, la ministre estime néanmoins que le gouvernement fédéral devra, à un moment donné, exercer une pression, étant donné que peu de choses changent sur le terrain, même dans le cadre des négociations sectorielles en cours.

Enfin, en ce qui concerne la problématique de la parité, il convient de préciser que des actions de sensibilisation en la matière ont été menées auprès des organisations syndicales à l'occasion des élections sociales de 1995. En outre l'arrêté royal du 12 août 1994 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail précise que le nombre de candidats aux élections sociales doit comporter une proportion équilibrée de travailleuses.

Une campagne de sensibilisation sera à nouveau menée dans la perspective des prochaines élections sociales de 2000.

La ministre signale enfin qu'elle communiquera ultérieurement la composition des organes à gestion paritaire, ventilée entre hommes et femmes.

C. Répliques

Mme D'Hondt estime qu'il appartient aux interlocuteurs sociaux eux-mêmes de procéder aux révisions qui s'imposent en matière de systèmes de classification de fonctions.

Il convient de leur laisser le libre choix quant à la manière d'y procéder, chaque secteur présentant en effet ses particularités. Le législateur doit toutefois jouer le rôle d'un incitant actif en la matière et veiller, le cas échéant par une évaluation appropriée, à ce que ce processus de révision ait lieu.

L'intervenante s'interroge dès lors sur les raisons pour lesquelles les commissions paritaires autres que les 14 ayant déjà opéré pareilles révisions, n'ont pas rempli leurs tâches en la matière.

IV. — DISCUSSION DES ARTICLES DU PROJET N° 2057 ET VOTES

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas d'observations et est adopté à l'unanimité.

In verband met de functieclassificatieregelingen zij vermeld dat de actieplannen voor de werkgelegenheid die zowel op Belgisch als op Europees vlak werden opgezet, de lidstaten ertoe verplichten soortgelijke regelingen aan te passen.

De minister is evenwel van mening dat de federale regering op een bepaald ogenblik druk zal moeten uitoefenen aangezien op het terrein — en zelfs in het raam van de lopende sectorale onderhandelingen — maar weinig beweegt.

Wat ten slotte de problematiek van de pariteit betreft, zij gepreciseerd dat terzake, naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 1995, ten behoeve van de vakbondsorganisaties een aantal voorlichtingscampagnes werden gevoerd. Bovendien preciseert het koninklijk besluit van 12 augustus 1994 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen dat de kandidatenlijsten voor de sociale verkiezingen verhoudingsgewijs een evenwichtig aantal werknemers moeten tellen.

In het perspectief van de volgende sociale verkiezingen van het jaar 2000 zal een nieuwe voorlichtingscampagne worden opgezet.

De minister deelt ten slotte mee dat zij later de samenstelling van de paritair beheerde organen, wat de opsplitsing tussen mannen en vrouwen betreft, zal verstrekken.

C. Replieken

Mevrouw D'Hondt is van mening dat het de sociale gesprekspartners zelf toekomt de vereiste aanpassingen aan de functieclassificatieregelingen aan te brengen.

Het is aangewezen ze de vrije keuze te laten wat de methode betreft, aangezien elke sector eigen kenmerken heeft. De wetgever moet evenwel terzake een actieve stimulator zijn en er, in voorkomend geval aan de hand van een aangepaste evaluatie, op toezien dat die herzieningsprocedure plaatsheeft.

Bijgevolg vraagt de spreekster zich af waarom de andere paritaire comités dan de 14 die dergelijke herzieningen al hebben doorgevoerd, hun taak op dat vlak niet hebben uitgevoerd.

IV. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING VAN WETSONTWERP N° 2057 EN STEMMINGEN

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Votre rapporteuse se demande s'il ne conviendrait pas, à l'alinéa 2 de la disposition proposée, de remplacer les mots « l'assurance maladie-invalidité » par les mots « l'assurance soins de santé et indemnités ». Ces derniers termes sont en effet consacrés par la loi (belge) coordonnée du 14 juillet 1994 en la matière.

La ministre précise que les termes « assurance maladie-invalidité » ont été repris, tels quels, de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

L'article 2 est adopté à l'unanimité.

Art. 3 et 4

Ces articles sont adoptés sans observations à l'unanimité.

Art. 5

Mme D'Hondt fait observer que le Conseil d'État s'est interrogé dans son avis sur la manière dont devrait s'intégrer dans l'ensemble du projet à l'examen la présomption (figurant à l'alinéa premier) selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail constitue une discrimination sur la base du sexe.

La ministre précise que le lien entre le harcèlement sexuel et les discriminations sur la base du sexe est unanimement admis et consacré par l'ensemble des résolutions et recommandations, y compris au niveau européen.

Elle signale ensuite que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut être le fait tant des hommes que des femmes et commis tant entre collègues que par des supérieurs hiérarchiques.

En outre, une attitude même purement passive des supérieurs hiérarchiques face à un tel harcèlement commis des collègues peut constituer une discrimination sur la base du sexe, dès lors que la victime se trouve dans une position plus difficile, compromettant par là-même la poursuite de sa carrière.

Toute forme d'harcèlement sexuel mène toujours les femmes dans une situation plus difficile et leur impose en fait d'autres conditions de travail.

*
* *

L'article 5 est adopté à l'unanimité.

Art. 2

Uw rapporteur vraagt zich af of het niet zou zijn aangewezen in het tweede lid van de voorgestelde bepaling de woorden « de ziekte- en invaliditeitsverzekering » te vervangen door de woorden « de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen ». Deze laatste termen werden immers vastgelegd bij de desbetreffende (Belgische) gecoördineerde wet van 14 juli 1994.

De minister preciseert dat het begrip « ziekte- en invaliditeitsverzekering » letterlijk werd overgenomen uit de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

Artikel 2 wordt eenparig aangenomen.

Art. 3 en 4

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

Art. 5

Mevrouw D'Hondt merkt op dat de Raad van State zich in zijn advies heeft afgevraagd hoe het in het eerste lid vermelde vermoeden dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie is op grond van het geslacht, in het geheel van het wetsontwerp zou moeten worden ingepast.

De minister preciseert dat het verband tussen ongewenst seksueel gedrag en discriminatie op grond van het geslacht unaniem wordt aangenomen en door alle resoluties en aanbevelingen, ook op Europees vlak, wordt bevestigd.

Ze stipt vervolgens aan dat zowel mannen als vrouwen op het werk ongewenst seksueel gedrag kunnen vertonen en dat zowel collega's als hiërarchische oversten zich eraan schuldig kunnen maken.

Bovendien kan zelfs een louter passieve houding van de hiërarchische oversten tegenover een dergelijk ongewenst seksueel gedrag onder collega's discriminatie vormen op grond van het geslacht, aangezien het slachtoffer zich in een hachelijker situatie bevindt, waardoor de voortzetting van zijn carrière in het gedrang komt.

Elke vorm van ongewenst seksueel gedrag plaatst de vrouwen altijd in een hachelijker situatie en dringt hun in feite andere arbeidsomstandigheden op.

*
* *

Artikel 5 wordt eenparig aangenomen.

Art. 6 à 9

Ces articles sont adoptés sans observations à l'unanimité.

Art. 10

Mme D'Hondt relève que le Conseil d'État s'est interrogé sur la manière dont le maintien des exceptions au principe de l'égalité de traitement, mentionnées dans cet article, pouvait « provisoirement » se justifier. Il conviendrait dès lors, à terme, de lever ces discriminations en cause.

La ministre acquiesce à la nécessité de lever à terme les discriminations visées. Cela s'avère toutefois impossible pour l'instant eu égard aux dispositions de la convention n° 45 de l'Organisation internationale du travail qui lient encore la Belgique actuellement.

*
* *

L'article 10 est adopté à l'unanimité.

Art. 11 à 19

Ces articles sont adoptés sans observations à l'unanimité.

Art. 20

Les amendements (n°s 1 et 2, Doc. n° 2057/2) de M. Detienne visent à conférer le droit d'action en justice aux associations dotées de la personnalité juridique et s'étant fixé statutairement comme objectif de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou l'émancipation de la femme.

M. Detienne souligne que le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a soutenu dans sa recommandation du 25 juin 1998 — à l'exception d'un membre — le principe, retenu dans la version initiale du projet à l'examen, d'octroi d'un droit d'action aux organisations féminines et associations d'intérêts.

Il importe en effet d'une part, de reconnaître le rôle important joué par les organisations féminines dans la reconnaissance des droits égaux des femmes et d'autre part, de tenir compte du fait que les victimes de discriminations basées sur le sexe se trouvent généralement en position d'extrême faiblesse par rapport à leurs employeurs et qu'elles sont dès lors réticentes à demander l'application effective des dispositions légales et réglementaires existantes en matière d'égalité de traitement.

Art. 6 tot 9

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

Art. 10

Mevrouw D'Hondt merkt op dat de Raad van State zich heeft afgevraagd hoe het behoud van de in dit artikel opgenomen uitzonderingen op het beginsel van de gelijke behandeling « voorlopig » kon worden verantwoord. Het zou bijgevolg wenselijk zijn op termijn de hierboven bedoelde discriminatie op te heffen.

De minister is het ermee eens dat die discriminaties op termijn moeten worden weggewerkt, maar op dit ogenblik kan dat niet, gelet op de bepalingen van het verdrag n° 45 van de Internationale Arbeidsorganisatie die België nog binden.

*
* *

Artikel 10 wordt eenparig aangenomen.

Art. 11 tot 19

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

Art. 20

De heer Detienne dient de amendementen n°s 1 en 2 (Stuk n° 2057/2) in, die ertoe strekken de verenigingen die rechtspersoonlijkheid bezitten en statutair tot doel hebben de gelijke behandeling van mannen en vrouwen of de vrouwenemancipatie te bevorderen, te machtigen in rechte op te treden.

De indiener geeft aan dat de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen in zijn aanbeveling van 25 juni 1998 — op één lid na — zijn steun heeft verleend aan het in de oorspronkelijke versie van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp opgenomen beginsel dat aan de vrouwenorganisaties en de belangenverenigingen een vorderingsrecht moet worden toegekend.

De belangrijke rol die de vrouwenorganisaties spelen in de erkenning van gelijke rechten voor de vrouwen moet worden gehonoreerd. Voorts behoort rekening te worden gehouden met het feit dat de slachtoffers van *genderdiscriminatie* doorgaans in een uitermate zwakke positie staan ten opzichte van hun werkgevers; die slachtoffers zijn derhalve zeker niet geneigd om de daadwerkelijke tenuitvoerlegging te eisen van de bestaande wettelijke en verordeningbepalingen inzake gelijkheid van behandeling.

S'il est indéniable que les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ont pleinement leur place dans ce processus de défense en justice d'intérêts collectifs, (processus que l'on constate au demeurant dans d'autres domaines comme le droit de l'environnement et le droit de la consommation) il n'y a aucune raison d'en écarter les associations (féminines).

Sans verser dans les dérives américaines, cette collectivisation de la défense de problèmes particuliers garde son sens et ne porte pas préjudice à la possibilité pour la victime d'ester individuellement en justice.

Enfin, la reconnaissance du droit d'action dans le chef des organisations féminines prend également son sens par rapport au déficit que l'on constate en matière de parité, spécialement au sein des organes représentatifs.

La ministre indique que le pas le plus important franchi par le projet consiste dans le renversement de la charge de la preuve en cas de plainte consécutive à un licenciement ou à une modification unilatérale des conditions de travail par l'employeur (cf. article 23). Ce renversement pourrait rendre plus aisés les recours en justice des victimes de discriminations.

D'autre part, l'article à l'examen pourrait entraîner une augmentation du nombre de plaintes introduites par les syndicats.

Par ailleurs, il convient de préciser que la Belgique ne connaît pas le même système d'organisation judiciaire que les États-Unis et la Grande Bretagne, où de nombreux collectifs d'organisations féminines estent effectivement en justice pour la défense des droits de leurs membres.

Même à supposer, *quod non*, que l'on reconnaisse en Belgique l'action d'intérêt collectif dans le chef des organisations féminines, ceci n'entraînerait pas nécessairement une augmentation du nombre de recours, au vu de ce que l'on a pu constater, *mutatis mutandis*, en matière de recours collectifs introduits par des organisations antiracistes ou de défense des consommateurs.

*
* *

Les amendements n^{os} 1 et 2 de M. Detienne sont successivement rejetés par 9 voix contre une.

L'article 20 est adopté par 9 voix et une abstention.

Art. 21 à 24

Ces articles sont adoptés sans observations à l'unanimité.

De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties hebben onmiskenbaar hun plaats in dat proces om collectieve belangen in rechte te verdedigen; die aanpak bestaat overigens ook in andere aangelegenheden, zoals milieurecht en consumentenrecht; er is echter geen reden om terzake de (vrouwen)verenigingen te weren.

Die collectivisering van de verdediging van particuliere belangen heeft zin, zonder dat daarom in Amerikaanse wantoestanden hoeft te worden verval len; dat belet niet dat het slachtoffer individueel in rechte mag optreden.

Ter afronding heeft de aan de vrouwenorganisaties toegewezen erkenning om in rechte op te treden ook zin omdat op het stuk van de paritaire samenstelling tekortkomingen werden vastgesteld, vooral dan bij representatieve organen.

De minister stipt de belangrijkste vooruitgang aan die met dit ontwerp wordt geboekt : er komt immers een omkering van de bewijslast zo er een klacht wordt ingediend ingevolge een ontslag, of wanneer de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig zou hebben veranderd (zie terzake artikel 23). Met die omkering van de bewijslast zou het voor de slachtoffers van discriminerende behandelingen gemakkelijker moeten worden om in rechte op te treden.

Voorts zou het ter bespreking voorliggende artikel ertoe kunnen leiden dat de vakverenigingen meer klachten gaan indienen.

In dat verband moet worden onderstreept dat België een andere rechterlijke organisatie kent dan de Verenigde Staten of Groot-Brittannië; in die landen treden tal van collectieven van vrouwenorganisaties daadwerkelijk in rechte op om de rechten van hun leden te verdedigen.

Ook al zouden de vrouwenorganisaties in België daadwerkelijk in rechte mogen optreden om een collectief belang te verdedigen (wat dus niet het geval is), dan nog hoeft dat niet noodzakelijk te leiden tot een verhoging van het aantal ingeleide zaken. Dat kon immers al in een andere context worden vastgesteld, met name de collectieve zaken die werden ingeleid door antiracistische verenigingen of door organisaties die de rechten van de consument verdedigen.

*
* *

De amendementen n^{rs} 1 en 2 van heer Detienne worden achtereenvolgens verworpen met 9 stemmen tegen 1.

Artikel 20 wordt aangenomen met 9 stemmen en 1 onthouding.

Art. 21 tot 24

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

Art. 25

Le président s'interroge sur l'organisation concrète du dispositif de contrôle en matière de sanctions prononcées à l'égard de personnes qui, aux termes du 4° de l'alinéa 2 de la disposition proposée, n'ont pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire.

La ministre précise qu'en vertu de l'article 21 du texte proposé, il est loisible au juge, saisi d'un litige portant sur l'application de la présente loi, d'enjoindre d'office à la partie concernée de mettre fin à la situation discriminatoire.

Si ce jugement n'est pas exécuté, l'inspection des lois sociales peut, sur la base de l'article 24 du projet à l'examen, exercer son contrôle.

*
* *

L'article 25 est adopté à l'unanimité.

Art. 26 à 32

Ces articles sont adoptés sans observations à l'unanimité.

L'ensemble du texte proposé est adopté par 9 voix et une abstention.

**V. — DISCUSSION DES ARTICLES
DU PROJET N° 2058 ET VOTES**

Articles 1^{er} à 5

Ces articles, ainsi que l'ensemble du projet, sont adoptés successivement, sans observations, à l'unanimité.

La rapporteuse,

C. BURGEON

Le président,

P. CHEVALIER

Art. 25

De voorzitter heeft vragen bij de concrete regeling inzake het toezicht op de straffen die zullen worden uitgesproken tegen personen die krachtens het 4° van het tweede lid van de voorgestelde bepaling, « geen einde hebben gemaakt aan de discriminerende geachte toestand ».

De minister preciseert dat de rechter bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig wordt gemaakt, overeenkomstig artikel 21 van de voorgestelde tekst de betrokken partij ambtshalve kan verplichten aan de discriminerende toestand een einde te maken.

Zo aan dat vonnis geen gevolg wordt gegeven, mogen de inspecteurs die toezien op de naleving van de sociale wetgeving controles verrichten, op grond van artikel 24 van dit wetsontwerp.

*
* *

Artikel 25 wordt eenparig aangenomen.

Art. 26 tot 32

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden eenparig aangenomen.

Het gehele wetsontwerp wordt aangenomen met 9 stemmen en 1 onthouding.

**V. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING
VAN EN STEMMINGEN
OVER WETSONTWERP N° 2058**

Artikelen 1 tot 5

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen. Het gehele wetsontwerp wordt eveneens eenparig aangenomen.

De rapporteur,

C. BURGEON

De voorzitter,

P. CHEVALIER

ANNEXE

**RECOMMANDATION DU 25 JUIN 1998
DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE HOMMES ET FEMMES CONCERNANT
L'AVANT-PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ DE
TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES AU
TRAVAIL**

Introduction

Lors de sa réunion du 12 juin 1998, le Conseil de l'Égalité des Chances a pris connaissance de l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail, qui a été rédigé dans le cadre des compétences de la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances, M. Smet.

Cet avant-projet de loi reprend essentiellement les dispositions de l'actuel titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique mais transforme ce titre en une loi autonome. Dans le même temps, quelques modifications sont apportées au texte existant et un certain nombre de dispositions nouvelles ajoutées, dans le but de transposer les directives européennes 86/378/CEE et 96/97/CE relatives à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (date ultime de transposition : 1^{er} juillet 1997) et la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe (date ultime de transposition : 1^{er} janvier 2001).

Recommandation

Les membres du Conseil constatent que sur cet avant-projet de loi, ont été demandés les avis tant du Conseil national du Travail que du Comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A). Ils déplorent vivement que par contre, le Conseil de l'Égalité des Chances ait été négligé, d'autant qu'il s'agit d'une matière qui touche à l'essentiel de ses compétences. Le Conseil souhaite à cet égard souligner l'importance d'une consultation étendue et fait remarquer que la précipitation n'est pas bonne conseillère lors de l'élaboration d'une législation fondamentale en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

N'ayant pas reçu de demande d'avis officielle, le Conseil utilise son droit d'initiative pour émettre la recommandation suivante, qui comprend un certain nombre de remarques générales ainsi qu'une discussion article par article de l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail.

Remarques générales

En premier lieu, il convient de constater que l'avant-projet de loi vise à insérer les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les directives relatives aux régimes professionnels de sécurité sociale (86/378/CEE et 96/97/CE) et à la charge de la preuve (97/80/CE). Le Conseil remarque que cette mise en œuvre aurait déjà dû avoir lieu pour les directives 86/378/CEE et 96/97/CE (du moins à partir de la date à laquelle la Cour de Justice a rendu l'arrêt *Bilka*, à

BIJLAGE

**AANBEVELING VAN 25 JUNI 1998 VAN DE RAAD
VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN
VROUWEN OVER HET VOORONTWERP VAN WET
OP DE GELIJKE BEHANDELING
VAN MANNEN EN VROUWEN OP HET WERK**

Inleiding

In vergadering van 12 juni 1998 heeft de Raad van de Gelijke Kansen kennisgenomen van het voorontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk, dat werd opgesteld onder de bevoegdheid van de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het Gelijke-kansenbeleid, M. Smet.

Bedoeld voorontwerp van wet herneemt in essentie de bepalingen van de huidige titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, maar vormt deze titel om tot een autonome wet. Gelijktijdig worden enkele wijzigingen aangebracht aan de bestaande tekst en worden ook een aantal nieuwe bepalingen toegevoegd, die onder meer tot doel hebben omzetting te geven aan de Europese richtlijnen 86/378/EEG en 96/97/EG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (uiterste datum voor omzetting : 1 juli 1997), en aan de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (uiterste datum voor omzetting : 1 januari 2001).

Aanbeveling

De leden van de Raad stellen vast dat omtrent het voorontwerp van wet het advies werd gevraagd van zowel de Nationale Arbeidsraad als het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (Comité A). Zij betreuren echter ten eerste dat aan de Raad van de Gelijke Kansen wordt voorbijgegaan, zeker daar het een aangelegenheid betreft die de essentiële kern raakt van haar bevoegdheden. De Raad wenst in dit verband het belang van een uitgebreide raadpleging te onderstrepen en benadrukt dat overhaasting geen goede leidraad is bij de totstandkoming van fundamentele wetgeving op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Vermits aan de Raad geen officieel advies werd gevraagd, maakt zij van haar initiatiefrecht gebruik om de hiernavolgende aanbeveling uit te brengen, die zowel een aantal algemene bemerkingen als een artikelsgewijze bespreking omvat van het betrokken voorontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk.

Algemene opmerkingen.

In de eerste plaats dient vastgesteld dat het voorontwerp van wet beoogt de nodige bepalingen in te voegen om uitvoering te geven aan de richtlijnen met betrekking tot de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (86/378/EEG en 96/97/EG) en met betrekking tot de verdeling van de bewijslast (97/80/EG). De Raad merkt op dat deze tenuitvoerlegging reeds eerder had moeten plaatsvinden voor de richtlijnen 86/378/EEG en 96/97/EG

savoir le 13 mai 1986) et se réjouit dès lors que l'actuel avant-projet de loi mette fin à la carence de l'État belge en la matière.

En outre, les membres du Conseil sont d'avis que la transposition des directives relatives à l'égalité de traitement doit se faire de la façon la plus large possible et qu'il faut donner à chaque législation mettant en œuvre ces directives un champ d'application aussi étendu que possible. En l'espèce, le Conseil regrette que l'avant-projet de loi ne soit pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale et demande que ces régimes soient repris dans le champ d'application de la loi. À ce propos, il convient d'ailleurs d'attirer l'attention sur l'incohérence qui apparaît entre l'intitulé de l'avant-projet de loi et son contenu. L'intitulé de la loi parle en effet de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail, ce qui implique tous les aspects du travail (donc aussi la sécurité sociale relative au travail), alors que les régimes légaux de sécurité sociale sont exclus du champ d'application de la loi (cf. aussi *infra*).

Le Conseil constate aussi en général que l'avant-projet de loi tient insuffisamment compte des règles de répartition de compétences entre, d'une part, le pouvoir législatif fédéral et, d'autre part, les communautés et régions. Le Conseil attire l'attention sur le fait que depuis l'entrée en vigueur du titre V de la loi du 4 août 1978, notre pays a connu plusieurs réformes institutionnelles, attribuant explicitement aux communautés certaines matières traitées au titre V (comme par exemple, l'enseignement, la formation post- et parascolaire, la promotion sociale et la formation complémentaire et le recyclage professionnels). Le Conseil souligne que la répartition des compétences entre l'autorité fédérale et les régions et communautés constitue un aspect fondamental de notre système institutionnel et insiste pour qu'on y accorde une attention particulière. À tout le moins, le Conseil demande que l'on tienne compte des remarques qu'il formule sur cette question dans la discussion article par article (cf. *infra*).

Enfin, le Conseil fait remarquer qu'à différents endroits dans le texte, la traduction française est incorrecte ou n'a aucun sens. Le Conseil souligne à cet égard l'importance d'une traduction uniforme des textes légaux dans les deux langues nationales (afin d'éviter toute difficulté d'application) et demande à la ministre, avant qu'elle dépose le projet de loi, de soumettre le texte français complet du projet à un contrôle linguistique minutieux.

DISCUSSION ARTICLE PAR ARTICLE

Intitulé de l'avant-projet de loi

Le Conseil signale que l'intitulé de l'avant-projet de loi n'est pas en concordance avec le champ d'application fixé à l'article 2. Cet article dispose que la loi ne s'applique pas aux régimes légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie-invalidité et soins de santé, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce faisant, on peut donner à tort au public l'impression qu'en matière de sécurité sociale, des discriminations sont encore admises. Le Conseil demande

(minstens vanaf de datum van het *Bilka*-arrest van het Hof van Justitie, zijnde 13 mei 1986), en is dan ook verheugd dat met het huidige voorontwerp van wet een einde wordt gemaakt aan het in gebreke blijven van de Belgische Staat terzake.

Verder zijn de leden van de Raad van mening dat de omzetting van de richtlijnen inzake gelijke behandeling op een zo ruim mogelijke manier dient te gebeuren, en dat aan elke wetgeving tot uitvoering van deze richtlijnen een zo breed mogelijk toepassingsgebied moet worden toegekend. De Raad betreurt *in casu* dat het voorontwerp van wet niet van toepassing is op de wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid, en vraagt dat deze regelingen alsnog in het toepassingsgebied van de wet zouden worden opgenomen. In dit verband dient trouwens gewezen op de bestaande inconsistentie tussen het opschrift van het voorontwerp van wet en de inhoud ervan. De titel van de wet spreekt immers van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk, hetgeen alle aspecten van arbeid impliceert (dus ook de aan arbeid gerelateerde sociale zekerheid), terwijl de wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid niettemin worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet (zie ook *infra*).

Algemeen stelt de Raad ook vast dat in het voorontwerp van wet onvoldoende rekening wordt gehouden met de bevoegdheidsverdelende regelen tussen enerzijds de federale wetgevende macht en anderzijds de gemeenschappen en gewesten. De Raad attendeert erop dat sinds de inwerkingtreding van titel V van de wet van 4 augustus 1978 in ons land verschillende staatshervormingen hebben plaatsgevonden waarbij bepaalde materies, die ook in titel V worden behandeld, uitdrukkelijk werden toegewezen aan de gemeenschappen (zo onder meer onderwijs, post- en parascolaire vorming, sociale promotie en beroepsomscholing en -bijscholing). De Raad benadrukt dat de bevoegdheidsverdeling tussen de federale overheid en de gemeenschappen en gewesten een fundamenteel aspect uitmaakt van ons staatsbestel, en dringt erop aan dat hieraan bijzondere aandacht zou worden toegekend. Minimaal vraagt de Raad dat rekening zou worden gehouden met de opmerkingen die zij omtrent deze kwestie in de artikelsgewijze bespreking uiteenzet (zie *infra*).

Tot slot merkt de Raad op dat op verschillende plaatsen in de tekst van het voorontwerp de Franse vertaling onjuist is, dan wel alle betekenis mist. De Raad benadrukt in dit verband het belang van een uniforme vertaling van wetteksten in de beide landstalen (teneinde alle moeilijkheden inzake toepassing te vermijden) en verzoekt de minister om voorafgaand aan het neerleggen van het wetsontwerp de volledige Franse tekst van het ontwerp aan een grondige taalcontrole te onderwerpen.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Opschrift van het voorontwerp van wet

De Raad wijst erop dat het opschrift van het voorontwerp van wet niet in overeenstemming is met het toepassingsgebied zoals bepaald bij artikel 2. Dit artikel stelt met name dat de wet niet van toepassing is 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. Hierdoor kan bij het publiek de verkeerde indruk worden gewekt dat op het vlak van de sociale

dès lors que la loi soit élargie à la sécurité sociale (en ordre principal), ou que l'intitulé soit adapté au contenu de la loi (en ordre subsidiaire). Dans ce dernier cas, l'intitulé ne doit mentionner que les conditions de travail et la rémunération, et énoncer par exemple : « Loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine des conditions de travail et de la rémunération ».

Art. 2

Le Conseil remarque que la référence à l'article 10 de la Constitution inscrite à l'alinéa 1^{er} de l'article 2 est superflue. Cette référence complique d'ailleurs l'application de l'article 22 de l'avant-projet de loi dans les cas où une discrimination résulte d'une disposition légale.

Le Conseil estime en outre qu'il est indiqué de mentionner explicitement dans l'alinéa 1^{er} de l'article 2 la rémunération comme l'une des conditions de travail auxquelles le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est applicable. À cet effet, on peut par exemple écrire : « Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique (...) aux conditions de travail, y compris la rémunération, (...) ».

Art. 3

Après lecture de l'article 3, 1^o, le Conseil part du principe que l'avant-projet de loi s'applique aux forces armées et à la gendarmerie. Si un examen juridique faisait toutefois apparaître que ce n'est pas le cas, le Conseil insiste pour que l'on élabore immédiatement un régime similaire pour ces institutions.

Un membre du Conseil fait également remarquer que la définition de « pratiques » à l'article 3, 4^o, est assez abstraite et réclame une définition plus claire du concept. Le Conseil suggère de reprendre dans l'exposé des motifs la discussion des définitions qui figure dans celui de la loi du 4 août 1978 et de vérifier si ces définitions ne doivent pas être actualisées.

Art. 4

L'avant-projet de loi introduit à l'article 4 une définition de la discrimination indirecte qui correspond dans les grandes lignes à celle qu'utilise l'article 2.2 de la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe. Le Conseil trouve que ce complément est une bonne chose mais regrette que l'on n'ait pas profité de l'occasion pour définir aussi dans la loi la discrimination et la discrimination directe en mentionnant que la discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Le Conseil est également d'avis que la formulation du dernier alinéa de l'article 4 est désuète et estime que la relation entre le principe de l'égalité de traitement et les régimes visant à protéger la femme en matière de grossesse et maternité devrait être définie d'une façon plus positive. Dans ce contexte, le Conseil est partisan de la formulation suivante : « Les dispositions en matière de protection de la grossesse et de la maternité sont une condition pour

zekerheid discriminaties nog zijn toegelaten. De Raad vraagt dan ook dat ofwel de wet zou worden verruimd tot de sociale zekerheid (in hoofdorde), ofwel dat de titel zou worden aangepast aan de inhoud van de wet (in ondergeschikte orde). In laatstgenoemd geval dient de titel enkel te verwijzen naar de arbeidsvoorwaarden en de beloning, bijvoorbeeld door te bepalen : « Wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van de arbeidsvoorwaarden en de beloning ».

Art. 2

De Raad merkt op dat de verwijzing naar artikel 10 van de Grondwet in het eerste lid van artikel 2 overbodig is. Deze verwijzing bemoeilijkt overigens de toepassing van artikel 22 van het voorontwerp van wet in de gevallen waarin een discriminatie voortvloeit uit een wettelijke bepaling.

De Raad acht het verder ook raadzaam dat in het eerste lid van artikel 2 het loon uitdrukkelijk zou worden vermeld als een van de arbeidsvoorwaarden waarop het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen van toepassing is. Dit kan bijvoorbeeld door te bepalen : « Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is toepasselijk (...) op de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van het loon, (...) ».

Art. 3

Na lezing van artikel 3, 1^o, gaat de Raad ervan uit dat het voorontwerp van wet van toepassing is op de krijgsmacht en de rijkswacht. Indien echter op grond van een juridisch onderzoek zou blijken dat dit niet het geval is, dan dringt de Raad erop aan om onmiddellijk een gelijkwaardige regeling uit te werken voor de krijgsmacht en de rijkswacht.

Een lid van de Raad merkt tevens op dat de definitie van « praktijken » in artikel 3, 4^o, vrij abstract is en dringt aan op een duidelijker begripsafbakening. De Raad adviseert om in de memorie van toelichting de bespreking van de definities uit de memorie bij de wet van 4 augustus 1978 over te nemen en na te gaan of deze definities niet moeten worden geactualiseerd.

Art. 4

Het voorontwerp van wet voert in artikel 4 een definitie van indirecte discriminatie in, die in grote lijnen overeenstemt met de definitie die wordt gehanteerd in artikel 2.2 van de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht. De Raad vindt deze aanvulling een goede zaak, maar betreurt dat van de gelegenheid niet gebruik is gemaakt om ook een definitie van discriminatie en van directe discriminatie in de wet toe te voegen, met daarbij de vermelding dat directe discriminatie onder geen enkele omstandigheid kan worden gerechtvaardigd.

De Raad is verder ook van oordeel dat de formulering van het laatste lid van artikel 4 verouderd is, en vindt dat de verhouding tussen het beginsel van gelijke behandeling en de regelingen die de bescherming van de vrouw beogen op het vlak van zwangerschap en moederschap, op een meer positieve manier moet worden omschreven. In dit verband is de Raad voorstander van een bepaling in de volgende zin : « De bepalingen inzake bescherming van

la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ».

Enfin, les membres du Conseil font remarquer que dans la traduction française de l'article 4, alinéa 1^{er}, les mots « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe » devraient être remplacés par « l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe ».

Art. 5

Cet article introduit une nouvelle règle en ce qui concerne le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, en précisant que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (HS) est présumé être une discrimination sur la base du sexe. Il ressort de l'exposé des motifs qu'il s'agit ici d'une présomption réfragable (présomption *juris tantum*), mais il n'est pas dit précisément qui peut ou doit réfuter la présomption (l'auteur lui-même, l'employeur ?). Logiquement, on doit partir du principe que c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le HS, dans ce cas individuel, ne constitue pas une discrimination basée sur le sexe, puisque le fondement de la règle est qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre le HS. Puisque cette interprétation n'est nullement exprimée dans l'article, le Conseil demande que cette question soit clarifiée dans le texte légal.

Le troisième alinéa de l'article 5 donne au Roi les compétences de prendre des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Selon l'exposé des motifs, on veut ici créer un fondement légal plus large pour l'élaboration de mesures de lutte contre le harcèlement sexuel. Le Conseil remarque que l'exposé n'indique pas si on a l'intention d'élaborer des mesures tout à fait nouvelles ou de maintenir les arrêtés royaux existants en matière de HS et de chercher désormais le fondement de ceux-ci dans la nouvelle loi sur l'égalité de traitement.

Par ailleurs, le Conseil note également que le troisième alinéa de l'article 5 crée un problème institutionnel en accordant uniquement une compétence au Roi. Dans la pratique, ceci aura pour effet que des arrêtés en matière de HS, pris par les exécutifs communautaires ou régionaux dans le cadre des relations avec leur personnel, seront manifestement illégaux. Le Conseil demande dès lors que l'article 5, alinéa 3, soit adapté de façon à laisser intactes les compétences des régions et communautés.

Art. 6

L'article 6 dispose que le principe de l'égalité de traitement ne fait 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. Le même article dispose dans son deuxième alinéa que le Roi peut déterminer les cas dans lesquels ces mesures doivent être prises, ce qui a déjà été fait sur la base du titre V dans les arrêtés royaux des 14 juillet 1987 (en ce qui concerne le secteur privé) et 27 février 1990 (en ce qui concerne le service public).

Le Conseil remarque en premier lieu que l'article 6, alinéa 2, est rédigé de façon lacunaire dans la mesure où il dispose que le Roi détermine les cas dans lesquels les

zwangerschap en moederschap vormen een voorwaarde voor de verwezenlijking van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ».

Tot slot merken de leden van de Raad op dat in de Franse vertaling van artikel 4, eerste lid, de woorden « l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe » beter zouden worden vervangen door « l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe ».

Art. 5

Dit artikel voert een nieuwe regel in met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW), door te bepalen dat OSGW wordt vermoed een vorm van discriminatie op grond van het geslacht te zijn. Uit de memorie van toelichting blijkt dat het hier gaat om een weerlegbaar vermoeden (vermoeden *juris tantum*), maar er wordt niet precies gezegd wie het vermoeden kan of moet weerleggen (de dader zelf, de werkgever ?). Logischerwijze dient men ervan uit te gaan dat het de werkgever is die moet aantonen dat OSGW in het individuele geval geen discriminatie op grond van het geslacht uitmaakt, vermits de ratio van de regel is dat het aan de werkgever toekomt om de nodige maatregelen te nemen teneinde OSGW te bestrijden. Vermits deze interpretatie echter geenszins tot uiting komt in het artikel, vraagt de Raad dat deze kwestie zou worden verduidelijkt in de wettekst.

Het derde lid van artikel 5 kent de Koning de bevoegdheid toe om maatregelen uit te vaardigen ter bestrijding en preventie van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Luidens de memorie van toelichting beoogt men hiermee een ruimere wettelijke grondslag te creëren voor het uitwerken van bestrijdingsmaatregelen inzake OSGW. De Raad merkt op dat de memorie niet aangeeft of het de bedoeling is om totaal nieuwe maatregelen uit te werken, dan wel de bestaande koninklijke besluiten inzake OSGW te behouden en hun grondslag voortaan te zoeken in de nieuwe wet op de gelijke behandeling.

Verder merkt de Raad ook op dat het derde lid van artikel 5 een institutioneel probleem creëert door enkel een bevoegdheidsopdracht aan de Koning toe te kennen. In de praktijk zal dit tot gevolg hebben dat besluiten inzake OSGW, genomen door de gemeenschaps- of gewestexecutieven in het kader van de regeling van de betrekkingen met hun personeel, manifest onwettig zullen zijn. De Raad vraagt dan ook dat artikel 5, derde lid, zou worden aangepast op een manier die de bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten onverlet laat.

Art. 6

Artikel 6 bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling geen belemmering vormt voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door de feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van vrouwen nadelig beïnvloeden. Hetzelfde artikel bepaalt in zijn tweede lid dat de Koning de gevallen kan bepalen waarin deze maatregelen moeten worden genomen, hetgeen op grond van titel V reeds is gebeurd in de koninklijke besluiten van 14 juli 1987 (wat de privé-sector betreft) en 27 februari 1990 (wat de overheidsdiensten betreft).

De Raad merkt in de eerste plaats op dat de tekst van artikel 6, tweede lid, gebrekkig is opgesteld, in de mate waarin het stelt dat de Koning de gevallen bepaalt waarin

mesures précitées « doivent » être prises. L'arrêté royal du 14 juillet 1987 dispose toutefois en son article 3 que les plans d'égalité des chances « peuvent » être établis soit au sein d'une branche d'activité, soit au sein de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs. Le Conseil demande dès lors de remplacer dans le texte de l'article 6, alinéa 2, le mot « doivent » par le mot « peuvent ».

En outre, le Conseil constate à nouveau que seul le Roi reçoit la compétence de déterminer les cas dans lesquels des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances doivent (en fait : peuvent) être prises. Le Conseil souligne que, du moins en ce qui concerne les services publics, un problème institutionnel similaire à celui de l'article 5 se présente pour cet article. Le Conseil demande que dans le texte de l'article 6, alinéa 2 aussi, on tienne compte des compétences respectives des communautés et régions.

Art. 9

L'article 9 pose que le Roi peut déterminer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle. Le Conseil note à cet égard qu'il existe également des professions pour lesquelles sont posées certaines exigences physiques en matière de taille et de force qui compliquent l'accès à la profession pour les femmes (par exemple, travail de policier et de pompier). Le Conseil suggère de viser aussi ces cas à l'article 9, en précisant que le Roi peut fixer les cas dans lesquels l'accès à la profession peut dépendre de certaines exigences de constitution physique ou de force.

Art. 10 et 16

Les deux articles considèrent qu'un certain nombre de dispositions légales ne sont provisoirement pas contraires au principe de l'égalité des chances. Dans l'état actuel de la législation, il s'agit des régimes suivants :

- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières (article 8, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail);
- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation (article 1^{er}, 4^o, de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes);
- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux manuels dans les caissons à air comprimé (article 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes);
- l'interdiction d'occuper des femmes à des travaux qui impliquent une exposition à certaines concentrations de radiations ionisantes (arrêté royal du 28 février 1963).

Le Conseil est d'avis que les dispositions des articles 10 et 16 ne peuvent être maintenues que dans la mesure où le gouvernement est disposé à abroger ou à étendre aux hommes les régimes de protection précités. De plus, le Conseil se demande si l'article 16 est encore appliqué concrètement et donc s'il a encore un sens.

En ordre subsidiaire, le Conseil remarque que, d'un point de vue linguistique, le deuxième alinéa de l'article 10

voornemde maatregelen « moeten » worden genomen. Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 stelt in zijn artikel 3 echter dat gelijke-kansenplannen « kunnen » worden opgesteld hetzij binnen de bedrijfstak, hetzij binnen de onderneming in overleg met de werknemersvertegenwoordigers. De Raad verzoekt dan ook om in de tekst van artikel 6, tweede lid, het woord « moeten » te vervangen door het woord « kunnen ».

Verder stelt de Raad opnieuw vast dat enkel aan de Koning een bevoegdheid wordt toegekend om de gevallen te bepalen waarin maatregelen ter bevordering van gelijke kansen moeten (eigenlijk : kunnen) worden genomen. De Raad wijst erop dat, althans wat de overheidsdiensten betreft, zich ten aanzien van dit artikel een gelijkaardig institutioneel probleem voordoet als hierboven bij artikel 5. De Raad vraagt dat ook in de tekst van artikel 6, tweede lid, rekening zou worden gehouden met de respectieve bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten.

Art. 9

Artikel 9 stelt dat de Koning de gevallen kan bepalen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit. De Raad merkt in dit verband op dat er evenzeer beroepen bestaan waaraan bepaalde fysieke vereisten inzake lichaamslengte en kracht worden gesteld, die de toegang tot het beroep voor vrouwen bemoeilijken (bijvoorbeeld politie- en brandweerwerk). De Raad adviseert dat ook deze gevallen zouden worden gevisieerd door artikel 9, met name door te stipuleren dat de Koning de gevallen kan bepalen waarin de toegang tot het beroep mag worden afhankelijk gesteld van bepaalde vereisten inzake lichaamsbouw of kracht.

Art. 10 en 16

Beide artikelen beschouwen een aantal wetsbepalingen als voorlopig niet strijdig met het beginsel van gelijke behandeling. In de huidige stand van de wetgeving gaat het om de volgende regelingen :

- het verbod voor vrouwen om ondergrondse arbeid te verrichten in mijnen, groeven en graverijen (artikel 8, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971);
- het verbod voor vrouwen om handenarbeid te verrichten bij grondwerk, op- en uitgravingswerk (artikel 1, 4^o, van het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid);
- het verbod voor vrouwen om handenarbeid te verrichten in persluchtcaissons (artikel 1, 5^o, van het koninklijk besluit van 24 december 1968 betreffende de vrouwenarbeid);
- het verbod om vrouwen tewerk te stellen in werken die een blootstelling aan bepaalde ioniserende stralingconcentraties met zich meebrengen (koninklijk besluit van 28 februari 1963).

De Raad is van oordeel dat de bepalingen van artikel 10 en 16 slechts kunnen worden behouden in de mate waarin de regering bereid is om bovenstaande beschermingsregelingen op te heffen of uit te breiden tot de mannen. Bovendien stelt de Raad zich ook de vraag of artikel 16 nog concrete toepassing kent en bijgevolg nog zin heeft.

In ondergeschikte orde merkt de Raad op dat het tweede lid van artikel 10 taalkundig niet aansluit bij het voor-

ne se rattache pas à l'alinéa précédent. Le Conseil rappelle que le texte initial de l'article 10, alinéa 2, était formulé comme suit : « *le Roi, après avoir procédé aux consultations visées à l'article 122, peut abroger les dispositions prévues à l'alinéa 1^{er}.* ».

Section II

Art. 11 et 12

La section II garantit le principe de l'égalité de traitement en matière d'orientation, de formation, d'apprentissage, de perfectionnement, de recyclage professionnels et de promotion sociale.

Le Conseil fait remarquer que les matières précitées, à l'exception de l'apprentissage « industriel », relèvent de la compétence des communautés aux termes de l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution et de l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réforme institutionnelle. Le Conseil demande instamment que dans le cadre du présent avant-projet de loi, les compétences des communautés soient respectées et demande à la ministre d'examiner avec précision jusqu'où vont ces compétences. Au minimum, le Conseil demande que l'article 11 soit précédé de la formule « *sans préjudice des compétences des communautés et des régions* ».

Art. 15

Cet article énumère les conditions de travail auxquelles s'applique le principe de l'égalité de traitement. À la fin de cet article, on a ajouté un alinéa donnant la compétence au Roi de prendre des mesures visant à garantir que la classification des professions soit conforme au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le Conseil fait tout d'abord remarquer que les contrats de travail et les régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel de l'enseignement communautaire et subventionné relèvent de la compétence des communautés. Par conséquent, cette matière doit être retirée de l'énumération des conditions de travail de l'article 15 sauf si, au début de la loi, on mentionne de façon générale qu'il ne sera pas porté atteinte aux compétences des communautés et régions.

De plus, le Conseil souligne que le terme « congé éducation payé » ne s'applique pas aux services publics et demande que, dans le texte, on renvoie aux systèmes équivalents en matière de congé de formation dans les services publics.

En ce qui concerne l'avant-dernier alinéa de l'article 15 (mesures en matière de classifications de professions), le Conseil fait remarquer, en premier lieu, que la traduction en français ne veut rien dire. Le Conseil renvoie à cet égard à ses remarques générales précitées et insiste pour que le texte français soit entièrement revu.

Sur le plan du contenu, les membres du Conseil sont d'accord avec le principe que l'autorité puisse déterminer elle-même les conditions auxquelles les classifications des professions doivent satisfaire, lorsque les partenaires sociaux ne parviennent pas à revoir les classifications des professions existantes. Les membres du Conseil reconnais-

saante lid. De Raad wijst erop dat de oorspronkelijke tekst van artikel 10, tweede lid luidt : « *Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen, kan de Koning de bepalingen die in het eerste lid voorzien zijn opheffen* ».

Afdeling II

Art. 11 en 12

Afdeling II waarborgt het beginsel van de gelijke behandeling op het gebied van de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing en de sociale promotie.

De Raad merkt op dat bovenstaande materies, met uitzondering van het « industriële » leerlingwezen, tot de bevoegdheid behoren van de gemeenschappen, ingevolge artikel 127, § 1, 2^o, van de Grondwet en artikel 4 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. De Raad vraagt met aandrang dat de bevoegdheden van de gemeenschappen in het kader van het voorliggende voorontwerp van wet zouden worden gerespecteerd en verzoekt de minister om precies te onderzoeken tot hoever haar bevoegdheden reiken. Minimaal vraagt de Raad dat artikel 11 zou worden voorafgegaan door de formule « *Onverminderd de bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten* ».

Art. 15

Dit artikel geeft een opsomming van arbeidsvoorwaarden waarop het beginsel van gelijke behandeling van toepassing is. Op het einde van het artikel is tevens een lid toegevoegd dat de Koning de bevoegdheid geeft om maatregelen te nemen die tot doel hebben te garanderen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

De Raad merkt vooreerst op dat de arbeidsovereenkomsten en de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs tot de bevoegdheden van de gemeenschappen behoren. Bijgevolg dient deze aangelegenheid uit de opsomming van arbeidsvoorwaarden van artikel 15 te worden gehaald, tenzij bij de aanhef van de wet in algemene bewoordingen zou worden vermeld dat aan de bevoegdheden van de gemeenschappen en gewesten geen afbreuk zal worden gedaan.

De Raad wijst er verder op dat de term « betaald educatief verlof » niet van toepassing is op de overheidsdiensten en vraagt dat in de tekst zou worden verwezen naar de equivalente stelsels inzake vormingsverlof bij de overheid.

Met betrekking tot het voorlaatste lid van artikel 15 (maatregelen inzake beroepenclassificaties) merkt de Raad in de eerste plaats op dat de vertaling in het Frans nietszeggend is. De Raad verwijst in dit verband naar zijn bovenstaande algemene bemerkingen en dringt aan op een grondige herziening van de tekst in het Frans.

Inhoudelijk verklaren de leden van de Raad zich wel akkoord met het principe dat de overheid zelf de voorwaarden mag bepalen waaraan beroepenclassificaties moeten voldoen, wanneer de sociale partners er niet in slagen om de bestaande beroepenclassificaties te herzien. De raadsleden erkennen het feit dat verborgen discriminaties in func-

sent que des discriminations cachées dans les systèmes de classification de fonctions constituent un élément important du fossé salarial et ils partagent l'espoir de la ministre que cette disposition entraînera des améliorations concrètes. Les membres représentant les syndicats font toutefois remarquer que l'autorité doit d'abord donner aux partenaires sociaux le temps nécessaire pour procéder aux révisions qui s'imposent avant d'intervenir de façon réglementaire sur ce terrain. Enfin, il convient également de noter que l'application de l'avant-dernier alinéa peut poser problème dans les administrations publiques, puisque le salaire n'y est pas déterminé sur la base d'un quelconque processus d'évaluation et de classification de fonctions mais bien sur celle d'un diplôme (exigence de niveau) et de l'ancienneté.

Section IV

Art. 17 à 21

Remarques générales

La section IV est une nouvelle section insérée pour exécuter les directives 86/378/CEE et 96/97/CE relatives à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. À l'évidence, les articles de cette section sont une copie fidèle des dispositions des directives qui portent sur ce sujet.

À ce propos, les membres du Conseil sont d'avis que le recopiage littéral du texte des directives est absolument à proscrire. Ils rappellent que les directives 86/378/CEE et 96/97/CE sont le résultat d'un compromis où l'on a tenu compte des différentes figures juridiques usitées dans les divers États membres européens. Comme le Conseil le développe ci-dessous, reprendre dans l'ordre juridique interne le texte intégral des directives sans aucune circonspection pose des problèmes.

Le Conseil pense d'ailleurs que l'ensemble de la section IV est superflu, vu la jurisprudence constante de la Cour de justice pour laquelle les régimes complémentaires de sécurité sociale font toujours partie de la rémunération. Il suffit, selon le Conseil, d'indiquer clairement dans le champ d'application de la loi que l'on entend également par rémunération les régimes complémentaires de sécurité sociale. Ceci peut se faire, par exemple, en mentionnant dans l'énumération des conditions de travail à l'article 15 sous le tiret relatif au salaire : « le salaire (...), y compris les régimes complémentaires de sécurité sociale ».

En ordre subsidiaire, le Conseil fait encore remarquer que la section IV fait double emploi avec la loi du 6 avril 1995 relative aux pensions complémentaires (« loi Colla »). Le Conseil note que si la section IV est maintenue, il est préférable de renvoyer à la loi du 6 avril 1995 pour les points qui sont réglés par cette loi.

Art. 18

L'article 18 définit ce qu'il convient d'entendre par régimes complémentaires de sécurité sociale et parle dans son premier alinéa des régimes professionnels qui ont pour but

tieclassificatiesystemen een belangrijk element vormen in de loonkloof en delen de hoop van de minister dat deze bepaling tot concrete verbeteringen zal leiden. De leden van de vakbonden merken wel op dat de overheid eerst de nodige tijd moet gunnen aan de sociale partners om de nodige herzieningen door te voeren, vooraleer op dit terrein regelend tussen te komen. Tot slot wordt ook opgemerkt dat de toepassing van het voorlaatste lid tot problemen kan leiden voor de openbare besturen, vermits het loon hier niet wordt bepaald op grond van enig proces van functiewaardering en -classificatie, maar enkel op basis van diploma (niveauvereiste) en anciënniteit.

Afdeling IV

Art. 17 tot en met 21

Algemene opmerkingen

Afdeling IV is een nieuwe afdeling die is ingevoerd ter uitvoering van de richtlijnen 86/378/EEG en 96/97/EG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Vastgesteld dient dat de artikelen van deze afdeling een getrouwe kopie vormen van de desbetreffende bepalingen uit de richtlijnen.

De leden van de Raad zijn in dit verband van oordeel dat het letterlijk kopiëren van de tekst van de richtlijnen absoluut moet worden afgeraden. Zij wijzen erop dat de richtlijnen 86/378/EEG en 96/97/EG het resultaat zijn van een compromis, waarbij rekening is gehouden met de verschillende rechtsfiguren in de verschillende Europese lidstaten. Zoals hieronder nader is gespecificeerd, leidt dit tot problemen wanneer men de integrale tekst van de richtlijnen zonder bedachtzaamheid overneemt in de eigen interne rechtsorde.

De Raad meent overigens dat de gehele afdeling IV overbodig is, gelet op de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie die steevast de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid als een onderdeel van het loon bestempelt. Het volstaat volgens de Raad om in het toepassingsgebied van de wet duidelijk aan te geven dat onder het loon ook de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden verstaan. Dit laatste kan bijvoorbeeld door in de opsomming van arbeidsvoorwaarden van artikel 15 onder het streepje met betrekking tot loon te vermelden : « het loon (...), met inbegrip van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid ».

In ondergeschikte orde merkt de Raad overigens op dat afdeling IV deels een overlapping vormt met de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen (de zogenaamde wet-Colla). De Raad merkt op dat, indien afdeling IV zou worden behouden, het beter is te verwijzen naar de wet van 6 april 1995 op de punten die worden geregeld door deze wet.

Art. 18

Artikel 18 definieert wat onder aanvullende regelingen voor sociale zekerheid moet worden verstaan en spreekt in zijn eerste lid onder meer van ondernemings- en sectoriële

de fournir des prestations en se substituant aux régimes légaux de sécurité sociale. Le Conseil souligne que de tels régimes professionnels n'existent pas en Belgique et demande instamment que la mention « à s'y substituer » soit biffée de l'article 18. Il s'agit en effet ici d'une forme juridique qui s'applique uniquement dans un certain nombre d'autres États membres européens et qui a été reprise à leur demande dans le texte de la directive 96/97/CE.

Une même remarque peut être formulée pour le deuxième alinéa de l'article 18 qui parle des « *contrats individuels des travailleurs indépendants* » et « *régimes des travailleurs indépendants n'ayant qu'un seul membre* ». Le Conseil n'est pas au courant de l'existence de telles formes juridiques dans notre pays et réitère à cet égard sa remarque qu'il est dangereux de reprendre tel quel le texte des directives lors de leur transposition en droit interne.

Art. 20

Cet article reproduit, au sujet du champ d'application dans le temps, le dispositif de l'arrêt rendu par la Cour de justice dans l'affaire *Barber* (CJCE 17 mai 1990, affaire C-262/88, *Douglas Harvey Barber c/ Guardian Royal Exchange Assurance Group*). Le Conseil est d'avis que cette disposition dans l'avant-projet de loi est superflue, puisqu'elle résulte de la jurisprudence de la Cour de justice, mais il note également que l'enseignement précité en matière d'application temporelle a été largement nuancé dans la jurisprudence récente de la Cour. En effet, dans l'affaire *Magorrian & Cunningham*, la Cour a décidé que, lorsque des femmes travaillant à temps partiel sont victimes d'une discrimination indirecte sur la base du sexe, il faut prendre en considération, pour le calcul des prestations complémentaires auxquelles elles ont droit, les années de service à partir du 8 avril 1976, à savoir la date de l'arrêt *Defrenne* (CJCE 11 décembre 1997, affaire C-246/96, *Magorrian & Cunningham c/ Eastern Health and Social Services Board & Department of Health and Social Services*).

Art. 23

L'article 23 dispose que les victimes d'une discrimination peuvent introduire auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer les dispositions de la loi. Dans le deuxième alinéa, cet article contient la nouvelle disposition relative au partage de la charge de la preuve, telle qu'elle apparaît dans la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Le Conseil est d'avis que cet article devrait également fixer une indemnité minimum pour le dommage moral découlant de la discrimination, ceci à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice dans l'affaire *Draehmpaehl* (CJCE 22 avril 1997, affaire C-180/98, *Nils Draehmpaehl c/ Urania Immobilienservice OHG*).

En outre, le Conseil signale que cet article ne dit pas clairement si le partage de la charge de la preuve s'applique également en cas de discrimination sexuelle dans le domaine de la maternité et du congé parental (directives européennes 92/85/CE et 96/34/CE).

regelingen die tot doel hebben prestaties te verstrekken *in de plaats van* de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid. De Raad stipt aan dat dergelijke ondernemings- en sectoriële regelingen in België niet bestaan en vraagt dan ook met aandring dat de vermelding « *in de plaats daarvan* » zou worden geschrapt uit artikel 18. Het betreft hier immers een rechtsfiguur die enkel van toepassing is in een aantal andere Europese lidstaten en die op hun aanvraag is opgenomen in de tekst van de richtlijn 96/97/EG.

Eenzelfde bemerking kan ook gemaakt worden voor het tweede lid van artikel 18, dat spreekt over « *individuele overeenkomsten van zelfstandigen* » en « *regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen* ». De Raad heeft geen weet van het bestaan van dergelijke rechtsfiguren in ons land en herhaalt in dit verband nogmaals haar opmerking dat het gevaarlijk is om zondermeer de tekst van de richtlijnen te kopiëren bij de omzetting ervan in de interne rechtsorde.

Art. 20

Dit artikel bevat een weergave van de regeling inzake het toepassingsgebied in de tijd van de uitspraak van het Hof van Justitie in de zaak-*Barber* (Hof van Justitie, 17 mei 1990, zaak C-262/88, *Douglas Harvey Barber tegen Guardian Royal Exchange Assurance Group*). De Raad is van oordeel dat deze bepaling in het voorontwerp van wet overbodig is, vermits zij volgt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie, maar merkt ook op dat bovenstaande regeling inzake temporele toepassing in de recente rechtspraak van het Hof in belangrijke mate is genuanceerd. Met name heeft het Hof in de zaak-*Magorrian & Cunningham* gesteld dat, wanneer deeltijds werkende vrouwen indirect worden gediscrimineerd op grond van geslacht, voor de berekening van de aanvullende prestaties waarop zij recht hebben, de dienstjaren moeten in aanmerking worden genomen vanaf 8 april 1976, zijnde de datum van het arrest-*Defrenne* (Hof van Justitie, 11 december 1997, zaak C-246/96, *Magorrian & Cunningham tegen Eastern Health and Social Services Board & Department of Health and Social Services*).

Art. 23

Artikel 23 stelt dat gediscrimineerde personen bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering kunnen instellen teneinde de bepalingen van de wet te doen toepassen. In het tweede lid bevat dit artikel de nieuwe bepaling met betrekking tot verdeling van de bewijslast, zoals die voorkomt in de richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

De Raad is van oordeel dat in dit artikel tevens een minimumschadevergoeding zou moeten worden vastgelegd voor de morele schade welke voortvloeit uit discriminatie, dit in het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie in de zaak-*Draehmpaehl* (Hof van Justitie, 22 april 1997, zaak C-180/98, *Nils Draehmpaehl tegen Urania Immobilienservice OHG*).

Voorts merkt de Raad ook op dat in het artikel niet duidelijk wordt gemaakt of de verdeling van de bewijslast eveneens van toepassing is in geval van seksdiscriminatie op het gebied van moederschap en ouderschapsverlof (Europese richtlijnen 92/85/EG en 96/34/EG).

Art. 24

Cet article mentionne les organisations pouvant ester en justice pour la défense des droits de leurs membres dans les litiges auxquels l'application de la loi peut donner lieu. À côté des organisations représentatives existantes, on prévoit désormais aussi la possibilité pour les associations reconnues par le Roi d'ester en justice dans le cadre de cette loi, à condition qu'elles aient obtenu pour ce faire l'autorisation explicite de la victime. En principe, il s'agit ici d'organisations féminines et d'autres groupements d'intérêts qui visent à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le Conseil suggère d'abord de reformuler comme suit l'article 24, alinéa 1^{er}, 2^o : « 2. *les organisations professionnelles 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*; ».

Le Conseil demande également de faire référence dans l'article 24, alinéa 1^{er}, 3^o, à l'origine légale des organisations représentatives des travailleurs indépendants, par analogie avec les points 1 et 2 où l'on a à chaque fois fait référence à la base légale des organisations visées.

De plus, le Conseil, à l'exception d'un membre, soutient le principe d'octroi d'un droit d'action aux organisations féminines et associations d'intérêts. Toutefois, le Conseil critique que ce droit d'action dépende d'une reconnaissance préalable par le Roi. Le Conseil souligne que cette reconnaissance préalable n'existe pas dans une législation similaire en matière de droit des consommateurs et de droit de l'environnement et s'interroge sur le but de cette reconnaissance. Le Conseil demande que les conditions pour pouvoir ester en justice soient directement déterminées dans la loi et est d'avis que ne peuvent être mentionnées comme seules conditions que :

- le fait d'avoir la personnalité juridique;
- le fait de se fixer statutairement comme objectif de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou l'émancipation de la femme.

Le Conseil désapprouve que l'on pose le fait d'être représenté en son sein comme une condition pour l'octroi d'un droit d'action, parce que l'on introduit ce faisant une discrimination à l'égard des organisations féminines qui ne sont pas présentes au sein du Conseil.

En ordre subsidiaire, le Conseil remarque enfin que l'article 24, alinéa 1^{er}, 4^o, est mal rédigé parce qu'il donne l'impression que c'est le Roi qui doit obtenir l'autorisation de la victime pour habiliter les associations à ester en justice. Si cette disposition est maintenue, le Conseil demande que la référence à l'autorisation de la victime soit, d'un point de vue légistique et linguistique, déplacée vers le troisième alinéa de l'article 24.

Art. 25

Cet article donne au juge la compétence d'enjoindre à l'employeur ou à ses préposés de mettre fin, dans un délai déterminé, à une situation discriminatoire. Le Conseil demande que la loi indique clairement que cette compétence du juge vaut également pour le licenciement discriminatoire.

Art. 24

Dit artikel vermeldt welke organisaties in rechte kunnen optreden ter verdediging van de rechten van hun leden in de geschillen waartoe de toepassing van de wet aanleiding kan geven. Naast de bestaande representatieve organisaties, wordt voortaan ook de mogelijkheid voorzien voor door de Koning erkende verenigingen om binnen het kader van de wet in rechte op te treden, mits zij daarvoor de uitdrukkelijke instemming van het slachtoffer verkrijgen. In principe gaat het hier om vrouwenorganisaties en andere belangenverenigingen die zich tot doel stellen de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen.

De Raad adviseert vooreerst om artikel 24, eerste lid, 2^o, als volgt te herformuleren : « 2. *de representatieve beroepsorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel*; ».

De Raad verzoekt tevens om in artikel 24, eerste lid, 3^o, te verwijzen naar de wettelijke oorsprong van de bedoelde representatieve organisaties van zelfstandigen, naar analogie met het eerste en tweede punt waar telkenmale wordt verwezen naar de wettelijke basis van de bedoelde organisaties.

Verder ondersteunt de Raad, met onthouding van één lid, het principe van het toekennen van een vorderingsrecht aan vrouwenorganisaties en belangenverenigingen. Evenwel keurt de Raad het af dat dit vorderingsrecht wordt afhankelijk gesteld van een voorafgaande erkenning door de Koning. De Raad wijst erop dat in gelijkaardige wetgeving op het gebied van consumenten- en milieurecht deze voorafgaande erkenning niet bestaat en stelt zich vragen bij het doel ervan. De Raad vraagt dat de voorwaarden om in rechte te kunnen optreden rechtstreeks in de wet zouden worden bepaald en is van oordeel dat als enige voorwaarden mogen worden vermeld :

- het bezit van rechtspersoonlijkheid;
- zich statutair tot doel stellen de gelijke behandeling van mannen en vrouwen of de emancipatie van de vrouw te bevorderen.

De Raad keurt het af om de vertegenwoordiging in haar schoot als voorwaarde te stellen voor het toekennen van een vorderingsrecht, omdat aldus een discriminatie wordt ingesteld ten aanzien van vrouwenorganisaties die niet in de Raad aanwezig zijn.

In ondergeschikte orde merkt de Raad ten slotte op dat artikel 24, eerste lid, 4^o, slecht is opgesteld, doordat het de indruk wekt dat het de Koning is die de instemming van het slachtoffer moet verkrijgen om verenigingen te machtigen om in rechte op te treden. Indien deze bepaling wordt behouden, vraagt de Raad dat de verwijzing naar de instemming van het slachtoffer uit legistiek en taalkundig oogpunt zou worden verplaatst naar het derde lid van artikel 24.

Art. 25

Dit artikel verleent de bevoegdheid aan de rechter om de werkgever of diens aangestelden te verplichten binnen een bepaalde termijn een einde te maken aan een discriminerende toestand. De Raad vraagt dat in de wet uitdrukkelijk zou worden aangegeven dat deze bevoegdheid van de rechter ook geldt ten aanzien van discriminerend ontslag.

Art. 26

Le Conseil fait remarquer que l'autorité fédérale n'est plus compétente en matière d'accès à la formation professionnelle et répète à ce propos avec insistance les remarques qu'il a déjà formulées au sujet de la répartition des compétences entre l'État fédéral et les communautés et régions.

Art. 28

Le Conseil est d'avis que la protection de l'article 28 devrait également être applicable aux témoins qui agissent dans le cadre d'une plainte sur la base de la loi.

Formule finale de l'avant-projet de loi

Le Conseil attire l'attention sur le fait qu'on peut encore lire dans le texte français : « Par le Roi : *Le ministre de l'Emploi et du Travail, chargé de la Politique d'égalité des chances, M. Smet* ». La traduction exacte est : « Par le Roi : *La ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances, M. Smet* ».

Remarque finale

Bien que le Conseil déplore de ne pas avoir été consulté officiellement, il se déclare d'accord avec les objectifs de l'avant-projet de loi dans la mesure où celui-ci sera adapté dans le sens des remarques formulées par le Conseil.

Pour le reste, le Conseil propose sa complète collaboration et souhaite être informé des initiatives qui seront prises pour donner suite à la présente recommandation.

Art. 26

De Raad merkt op dat de federale overheid geen bevoegdheid meer heeft op het gebied van toegang tot beroepsopleiding en herhaalt in dit verband met aandrang haar eerder gemaakte opmerkingen aangaande de bevoegdheidsverdeling tussen de Federale Staat en de gemeenschappen en gewesten.

Art. 28

De Raad is van oordeel dat de bescherming van artikel 28 ook van toepassing zou moeten zijn op de getuigen die optreden binnen het kader van een klacht op basis van de wet.

Slotformule van het voorontwerp van wet

De Raad attendeert erop dat in de Franse tekst nog steeds te lezen valt : « *Par le Roi : Le ministre de l'Emploi et du Travail, chargé de la Politique d'égalité des chances, M. Smet* ». De juiste vertaling luidt : « *Par le Roi : La ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances, M. Smet* ».

Slotbemerking

Hoewel de Raad het betreurt dat hij niet officieel om advies werd gevraagd, verklaart hij zich toch akkoord met de doelstellingen van het voorontwerp van wet in de mate waarin dit voortontwerp wordt aangepast in de zin van de door de Raad gemaakte opmerkingen.

De Raad stelt verder zijn volledige medewerking ter beschikking en wenst geïnformeerd te worden over de stappen die worden ondernomen in uitvoering van de voorliggende aanbeveling.