

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1977-1978**

14 JUNI 1978

Voorstel van wet betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep

(Ingediend door Mevr. Staels-Dompas en D'Hondt-Van Opdenbosch c.s.)

TOELICHTING

De richtlijn 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 en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden moet in ons land in werking treden binnen dertig maanden na de betekening ervan aan de regeringen van de Lid-Staten, d.i. 12 augustus 1978.

Het onderhavige wetsvoorstel heeft de tenuitvoerlegging van die richtlijn in ons land tot doel.

Terzelfder tijd wensen wij uitvoering te geven aan de beginselen die zijn vastgelegd in het Europees Sociaal Handvest en in de resolutie van de 60^e Internationale Arbeidsconferentie betreffende een actieplan om gelijke kansen en behandeling voor de werknemers in de hand te werken.

Evenals die internationale verklaringen, zijn ook wij van oordeel dat elke actie die gelijke kansen voor de werknemers wil tot stand brengen, moet vertrekken van het grondbeginsel waarbij aan elke mens, man of vrouw, het onbetwistbaar recht op arbeid wordt toegekend.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1977-1978**

14 JUIN 1978

Proposition de loi relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que l'accès à une profession indépendante

(Déposée par Mmes Staels-Dompas et D'Hondt-Van Opdenbosch et consorts)

DEVELOPPEMENTS

La directive 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, doit entrer en vigueur dans notre pays dans les trente mois qui suivent la date de sa notification aux gouvernements des Etats membres, soit le 12 août 1978.

La présente proposition de loi a pour objet la mise en œuvre de cette directive dans notre pays.

Par la même occasion, nous entendons mettre en œuvre les principes définis dans la Charte sociale européenne et dans la résolution de la 60^e Conférence internationale du Travail concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses.

En accord avec ces déclarations internationales, nous estimons nous aussi que toute action tendant à réaliser l'égalité de chances des travailleuses doit se fonder sur le principe qui reconnaît à chaque être humain, homme ou femme, le droit incontestable au travail.

Bij de uitwerking van dit wetsvoorstel, hebben wij ruimschoots rekening gehouden met de voorstellen van de Commissie vrouwenarbeid van 4 april 1977, alsook met het advies van de Nationale Arbeidsraad van 28 februari 1978.

Hoofdstuk I preciseert het doel van ons voorstel en bevat een aantal definities.

Het toepassingsgebied is zoals dat van de richtlijn zeer ruim, zowel materieel als personeel.

Het toepassingsgebied is in zijn geheel in een enkel juridisch stuk opgenomen ten einde de uitwerking ervan te vergroten en een eenvoudige interpretatie en rechtspraak in de hand te werken.

Artikel 1, eerste lid, omschrijft het doel van ons voorstel; het neemt de materies over die in artikel 1, 1., van de richtlijn zijn opgesomd. Uit nauwkeurigheidsoverwegingen is eraan toegevoegd : « de beroepskeuzevoorlichting, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing » die volgens de tekst van de richtlijn onder het begrip « opleiding » vallen.

Artikel 1, 2^e lid, preciseert dat het wetsvoorstel niet handelt over gelijke behandeling inzake sociale zekerheid, daar de inhoud, de draagwijdte en de toepassingsregels van het beginsel van gelijke behandeling op dat stuk luidens artikel 1, 2., van de richtlijn later door de Raad van de Europese Gemeenschappen zullen worden vastgesteld.

Op te merken valt dat de regeling inzake jaarlijkse vakantie niet buiten het toepassingsgebied valt, daar deze regeling in de zin van de richtlijn als « arbeidsvoorwaarden » wordt beschouwd. In België behoort de regeling echter voor arbeiders institutioneel tot de sociale zekerheid.

Gezien de daarmee gepaard gaande moeilijkheden, achten wij het verkieslijk de toepassing van het voorstel op de regeling inzake jaarlijkse vakantie uit te stellen tot het beheerscomité van de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie zich heeft uitgesproken, maar ten laatste tot 31 december 1979.

Artikel 2 definieert een aantal termen om te voorkomen dat de tekst van dat voorstel door herhalingen log wordt. Het toepassingsgebied wat de personen betreft wordt hier niet vastgesteld, dat wordt in elke afdeling van hoofdstuk II gepreciseerd.

De term « werknemers » in artikel 2, 1^o, duidt, overeenkomstig de richtlijn, op alle werknemers, die van de overheidssector inbegrepen en ongeacht of ze al dan niet in statutair verband zijn.

De term « werknemers » omvat ook de met werknemers gelijkgestellten in artikel 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

In dit voorstel worden de leerlingen, zoals trouwens in vele andere sociale wetten, als werknemers beschouwd.

Dans la préparation de la présente proposition de loi, nous avons largement tenu compte des propositions faites le 4 avril 1977 par la Commission du travail des femmes, ainsi que de l'avis émis le 28 février 1978 par le Conseil national du Travail.

Le chapitre 1^{er} précise l'objet de notre proposition et contient un certain nombre de définitions.

Comme celui de la directive, le champ d'application de notre texte est très large quant aux matières et quant aux personnes.

L'ensemble de ce champ d'application a été repris dans un seul document juridique afin d'en augmenter l'impact et de faciliter l'unité d'interprétation et de jurisprudence.

L'article 1^{er}, premier alinéa, définit l'objet de notre proposition; il reprend l'énumération des matières figurant à l'article 1^{er}, 1., de la directive, en y ajoutant, dans un but de précision « l'orientation, le perfectionnement et le recyclage professionnels » qui, dans le corps de la directive, sont considérés comme visés par le mot « formation ».

L'article 1^{er}, deuxième alinéa, précise que la proposition de loi ne traite pas de l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, puisque le contenu, la portée et les modalités d'application du principe de l'égalité de traitement en cette matière seront, aux termes de l'article 1^{er}, 2., de la directive, arrêtés ultérieurement par le Conseil des Communautés européennes.

Il convient de noter que le régime des vacances annuelles n'est pas exclu du champ d'application de la proposition, car il est considéré comme faisant partie des « conditions de travail » au sens de la directive, alors qu'en Belgique, le régime des vacances annuelles des ouvriers fait partie institutionnellement de la sécurité sociale.

Compte tenu des difficultés résultant de cette situation, nous croyons préférable de différer l'application de la présente proposition au régime des vacances annuelles jusqu'au moment où le comité de gestion de l'Office national des vacances annuelles se sera prononcé, mais au plus tard jusqu'au 31 décembre 1979.

L'article 2 définit une série de termes afin d'éviter d'alourdir le texte de la proposition par des répétitions. L'article ne fixe pas le champ d'application quant aux personnes, celui-ci étant précisé dans chacune des sections du chapitre II.

Conformément à la directive, le terme « travailleurs, défini à l'article 2, 1^o, désigne tous les travailleurs, y compris ceux du secteur public, qu'ils soient ou non dans une situation statutaire.

Le terme « travailleurs » comprend également les personnes assimilées aux travailleurs par l'article 1^{er} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Dans le cadre de la présente proposition, comme d'ailleurs dans de nombreuses lois sociales, les apprentis sont considérés comme des travailleurs.

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

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

De richtlijn schrijft voor dat niet alleen de formele bepalingen maar ook de « praktijken » beoogd worden. Met andere woorden, de richtlijn legt voor de materies die eronder vallen, twee soorten verplichtingen op die gepreciseerd zijn in een verslag van het comité van de permanente Vertegenwoordigers in de Raad van de Europese Economische Gemeenschap van 28 november 1975 (K. 2940.75 Soc. 274) :

« 1° Een verplichting om op algemene wijze een positief recht op niet-discriminatie tot stand te brengen dat kan toegepast worden op de feitelijke discriminaties en als gevolg daarvan ook kan ingeroepen worden voor de rechtbanken;

2° Een verplichting om een aantal formele maatregelen te nemen die volgens de behandelde materies verschillen. »

De manier waarop aan beide verplichtingen wordt tegemoetgekomen wordt in hoofdstuk II gepreciseerd.

Gezien inbreuken zullen vatbaar zijn voor strafsancities of administratieve boeten, bleek het nodig in 4° van artikel 2 de term « praktijken », die herhaaldelijk is gebruikt, te definiëren. Met de voorgestelde definitie worden bedoeld : de handelwijzen ten aanzien van een persoon of van een groep van personen, de gebruiken of de feitelijke individuele of collectieve toestanden. Bovendien zou, om redenen van rechtszekerheid, de term « praktijken » kunnen geïnterpreteerd worden in het licht van de bestaande wetgeving, en met name van de wet van 14 juli 1971 op de handelspraktijken.

Artikel 3 neemt de definitie van het beginsel van gelijke behandeling over zoals die in artikel 2, 1., van de richtlijn voorkomt. Er dient opgemerkt dat het beginsel van gelijke behandeling zoals het is omschreven, op mannen zowel als vrouwen van toepassing is.

Artikel 4 neemt de bepaling over van artikel 2, 4., van de richtlijn. Het artikel staat zogenaamde « positieve discriminatie » toe; zoals bijvoorbeeld uitzonderlijke maatregelen die, inzake opleiding of aanwerving, kunnen worden getroffen, of verscheidene andere maatregelen die tot doel hebben een einde te maken aan een voor de vrouwen discriminerende toestand, of om evenwicht in hun voordeel te herstellen.

Wij spreken de hoop uit dat de Koning op dit vlak stuwend zal optreden, met eerbiediging van de bevoegde instellingen.

Luidens artikel 5 vallen de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap uiteraard niet onder de wet; overeenkomstig de richtlijn blijft deze uitsluiting beperkt tot de maatregelen die het moederschap als dusdanig beschermen.

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

Le terme « dispositions », défini au 3° du même article, énumère les différentes formes juridiques dans lesquelles les matières régies par la présente proposition peuvent se trouver visées.

La directive requiert que la loi atteigne non seulement les dispositions formelles, mais aussi les « pratiques » visées. En d'autres termes, la directive impose, dans les matières qu'elle couvre, deux types d'obligations qui ont été précisées dans un rapport du Comité des représentants permanents au Conseil de la Communauté économique européenne en date du 28 novembre 1975 (R. 2940.75, Soc. 274) :

« 1° Une obligation de créer d'une façon générale un droit positif à la non-discrimination pouvant s'appliquer aux discriminations de fait et en conséquence susceptible d'être invoqué devant les tribunaux;

2° Une obligation de prendre une série de mesures formelles qui diffèrent suivant les matières traitées. »

La manière dont ces deux types d'obligations sont rencontrées est précisée au chapitre II.

Comme les infractions seront passibles de sanctions pénales ou d'amendes administratives, il a paru nécessaire de définir, au 4° de l'article 2, le terme « pratiques » utilisé à plusieurs reprises. La définition proposée vise : les manières d'agir à l'égard d'une personne ou d'un ensemble de personnes, les usages et les situations de fait individuelles ou collectives. Pour des motifs de sécurité juridique, le terme « pratiques » pourrait, en outre, être interprété à la lumière de la législation existante et notamment de la loi du 14 juillet 1971 sur les pratiques du commerce.

L'article 3 reprend la définition du principe de l'égalité de traitement telle qu'elle figure à l'article 2, 1., de la directive; il convient de faire remarquer que le principe de l'égalité de traitement, ainsi déterminé, s'applique tant aux hommes qu'aux femmes.

L'article 4 reprend la disposition de l'article 2, 4., de la directive. Il autorise ce que l'on appelle les « discriminations positives »; tel est, par exemple, le cas de mesures exceptionnelles qui pourraient être prises en matière de formation ou de recrutement ou de diverses autres mesures destinées à mettre fin à une situation discriminatoire pour les femmes, ou à rétablir un équilibre en leur faveur.

Nous espérons que le Roi jouera un rôle de stimulation en cette matière, sans pour autant empiéter sur les prérogatives des organismes compétents.

Aux termes de l'article 5, les dispositions relatives à la protection de la maternité sont évidemment exclues de la loi; cette exclusion est circonscrite aux mesures protégeant la maternité en tant que telle, conformément à la directive.

Inzonderheid zijn hier bedoeld de artikelen 39 tot 45 van de arbeidswet en de maatregelen tot uitvoering van die artikelen, alsook de bepalingen, in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, betreffende de vergoedingen en de geneeskundige verzorging in geval van moederschap.

De maatregelen daarentegen die, zowel in de overheids- als in de particuliere sector, alleen aan de werknemers voordelen toekennen om hen in staat te stellen hun gezinsverantwoordelijkheid op zich te nemen, moeten overeenkomstig de richtlijn voortaan zonder enige discriminatie op mannen zowel als op vrouwen van toepassing zijn. Hetzelfde geldt voor de andere bepalingen in de sociale wetgeving die aan vrouwen een specifieke bescherming verzekeren.

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

Afdeling 1 heeft betrekking op de gelijke behandeling bij de toegang tot het arbeidsproces en tot een zelfstandig beroep. Deze afdeling neemt de verplichtingen over die in artikel 3 van de richtlijn bepaald zijn.

Artikel 6 bepaalt welke personen de verplichtingen moeten naleven die in afdeling 1 zijn vastgesteld. Het beoogt de werkgevers uit de particuliere sector, de ondernemingen voor uitzendarbeid, evenals de werkgevers uit de openbare sector, op gelijk welk niveau en wat ook de aard van de instelling zij, met inbegrip bijvoorbeeld van de diverse nationale, gewestelijke, lokale overheden, het Vast Wervingssecretariaat en de inrichtende machten van het onderwijs. Worden eveneens beoogd, zij die zonder werkgever te zijn, werkaanbiedingen of advertenties betreffende het werk of een zelfstandig beroep verstrekken : de Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening, de bureaus voor arbeidsbemiddeling, de kranten, de publiciteitsagentschappen, de radio en de televisie. De problemen inzake successieve aansprakelijkheid bij persdelicten die voortvloeien uit deze verplichting worden in de commentaar bij artikel 27 onderzocht. Er dient echter opgemerkt te worden dat in geval van inbreuk op de bepalingen van artikel 7 en buiten de persdelicten elke persoon bedoeld in artikel 6 uiteindelijk kan vervolgd worden.

Artikel 7, 1e lid, voert een algemene verplichting in om het beginsel van de gelijke behandeling na te leven in de bepalingen en praktijken inzake de toegangsvoorwaarden tot de selectie, tot de betrekkingen of functies en zelfstandige beroepen, ongeacht de sector of de activiteit, en voor alle niveaus van de beroepshiërarchie.

Het tweede lid van hetzelfde artikel preciseert die verplichting met voorbeelden.

Het 1^o schrijft voor dat aanbiedingen of advertenties voortaan niet uitdrukkelijk, noch impliciet naar het geslacht van de werknemer mogen verwijzen.

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

De belangrijkheid van deze bepaling dient te worden onderstrept; uit het onderzoek van de werkaanbiedingen en de

Sont ainsi visés notamment les articles 39 à 45 de la loi sur le travail et les mesures d'exécution de ces articles, ainsi que les dispositions relatives aux indemnités et soins de santé en cas de maternité dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

Par contre, les mesures qui, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé, accordent des avantages aux seules travailleuses en vue de leur permettre d'exercer leurs responsabilités familiales, doivent, conformément à la directive, être désormais applicables sans aucune discrimination tant aux hommes qu'aux femmes. Il en est de même des autres dispositions de la législation sociale qui assurent aux femmes une protection spécifique.

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

La section 1^{re} est relative à l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et à une profession indépendante. Elle reprend les obligations prévues à l'article 3 de la directive.

L'article 6 détermine les personnes qui sont tenues de respecter les obligations fixées dans la section 1^{re}. Il vise les employeurs du secteur privé, les entreprises de travail intérimaire, ainsi que les employeurs du secteur public, à quelque niveau que ce soit et quelle que soit la nature de l'organisme, y compris par exemple les diverses autorités nationales, régionales et locales, le Secrétariat permanent de recrutement et les pouvoirs organisateurs de l'enseignement. Il vise aussi ceux qui, sans être employeurs, diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi ou à une profession indépendante : l'Office national de l'Emploi, les bureaux de placement, les journaux, les agences de publicité, la radio et la télévision. Les problèmes de responsabilité en cascade qui découlent de cette obligation, en cas de délit de presse, sont examinés dans le commentaire de l'article 27. Il convient cependant de préciser que, hormis ce cas, chacune des personnes visées à l'article 6 peut être poursuivie pénalement en cas d'infraction aux dispositions de l'article 7.

L'article 7, alinéa 1^{er}, crée une obligation générale de respecter le principe de l'égalité de traitement dans les dispositions et les pratiques relatives aux conditions d'accès, à la sélection, aux emplois ou postes de travail et aux professions indépendantes, quels que soient le secteur ou l'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.

Le deuxième alinéa du même article précise cette obligation par des exemples.

Le 1^o prévoit que les offres ou annonces devront désormais se présenter sans référence au sexe du travailleur, ni explicitement, ni de manière implicite.

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

L'importance de cette disposition mérite d'être soulignée; en effet, en consultant les offres et annonces d'emploi, on

advertenties op dat stuk blijkt immers dat er twee arbeidsmarkten bestaan, één voor de mannen en de andere voor de vrouwen. Door werkaanbiedingen geslachtloos te maken, kunnen zowel werkgevers als werkzoekenden aan het denken gezet worden.

Het 2^o beoogt, in dezelfde geest, de toegangsvoorwaarden en de selectie, zowel uitdrukkelijke selectiecriteria als feitelijke selectiepraktijken.

Opgemerkt zij dat deze bepalingen niet kunnen tot doel hebben de werkgever te verplichten een persoon van een bepaald geslacht in dienst te nemen, maar veeleer ernaar streven de werkaanbieding voor kandidaten van beiderlei kunne toegankelijk te maken. De keuze van de werkgever mag steunen op alle criteria die voor de aangeboden betrekking vereist zijn, maar niet op geslachtelijke criteria.

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

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

Krachtens artikel 2, 2., van de richtlijn zijn de Lid-Staten bevoegd om « beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is ».

In de Raad van de Europese Gemeenschappen is overeengekomen dat van die bevoegdheid om van het beginsel van gelijke behandeling af te wijken slechts een zeer beperkt gebruik moet worden gemaakt.

In die geest belast het voorstel, in zijn artikel 8, de Koning met de taak de gevallen te bepalen waarbij van het geslacht gewag mag worden gemaakt in de toegangsvoorwaarden tot de betrekkingen die wegens hun aard of de omstandigheden alleen door een man of door een vrouw kunnen worden uitgeoefend. Opgemerkt zij dat artikel 8 enkel de toegangsvoorwaarden tot een bepaalde dienstbetrekking beoogt, en niet de activiteit op zichzelf, noch de opleiding.

De Koning kan pas van deze mogelijkheid gebruik maken na een eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad, en voor de openbare sector, van de Syndicale Raad voor Advies, overeenkomstig de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het eenparig advies dient gevolgd te worden; met andere woorden, de Koning kan slechts in afwijkingen voorzien indien het advies gunstig is.

Deze afwijking van het beginsel van gelijke behandeling mag niet worden verward met die in artikel 9 van het voorstel, krachtens hetwelk, bij toepassing van artikel 3, 2., c), van de richtlijn, de verordeningsbepalingen kunnen behouden blijven die, met het oog op de bescherming, en in door die verordeningsbepalingen nauwkeurig omschreven gevallen, bepaalde betrekkingen ontoegankelijk maken.

constate l'existence de deux marchés de l'emploi, l'un pour les hommes, l'autre pour les femmes. En ne liant pas les offres d'emploi à des critères de sexe, on peut amener à réfléchir tant les employeurs que les demandeurs d'emploi.

Le 2^o vise, dans le même esprit, les conditions d'accès et la sélection, aussi bien en ce qui concerne les critères affirmés que les pratiques effectives en cette matière.

Il convient de noter que ces dispositions ne peuvent avoir pour but d'obliger l'employeur à engager une personne d'un sexe déterminé, mais tendent plutôt à rendre l'offre d'emploi ouverte aux candidats des deux sexes. Le choix de l'employeur peut être basé sur tous les critères qu'impose le poste de travail offert mais non sur des critères de sexe.

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

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

L'article 2, 2., de la directive accorde aux Etats membres la faculté d'exclure « les activités professionnelles et, le cas échéant, les formations y conduisant pour lesquelles, en raison de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante ».

Il a été entendu au Conseil des Communautés européennes que cette faculté de dérogation au principe de l'égalité de traitement devait être utilisée d'une manière très restrictive.

Dans cet esprit, la proposition en son article 8 charge le Roi du soin de déterminer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe, dans les conditions d'accès aux emplois qui, en raison de leur nature ou des circonstances, ne peuvent être exercés que par un homme ou par une femme. Il y a lieu de noter que l'article 8 vise uniquement les conditions d'accès à un emploi déterminé et non l'activité elle-même ou la formation.

Le Roi ne pourra user de cette faculté que sur avis conforme du Conseil national du Travail, et, en ce qui concerne le secteur public, du Comité de consultation syndicale, conformément à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'avis conforme est celui qui doit être suivi; en d'autres termes, le Roi ne pourra prévoir de dérogations que si l'avis rendu est favorable.

Cette dérogation au principe de l'égalité de traitement ne doit pas être confondue avec celle figurant à l'article 9 de la proposition, qui, en application de l'article 3, 2., c), de la directive, permet de maintenir en vigueur les dispositions légales et réglementaires qui, dans un but de protection, empêchent l'accès à l'emploi dans les cas qu'elles délimitent strictement.

Zij mag evenmin worden verward met die in artikel 15 van het voorstel dat overeenkomstig artikel 5, 2., c), van de richtlijn het behoud verantwoordt van bepaalde arbeidsvoorwaarden voor vrouwen (bijvoorbeeld het verbod van nachtarbeid) of van bepaalde specifieke maatregelen (bijvoorbeeld, gescheiden kleedkamers) welke door beschermende bedoelingen zijn ingegeven, zonder daarom een rechtvaardiging in te houden van het verhinderen van de toegang tot diezelfde beroepen.

In artikel 9, 1e lid, zijn de beschermende wetgevingen opgesomd die ofschoon zij in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling inzake « toegang tot het arbeidsproces », toch behouden blijven; het gaat om maatregelen die ondergrondse arbeid in mijnen, groeven en graverijen, alsook ongezone en gevaarlijke arbeid verbieden.

Overeenkomstig de artikelen 3, 2., c) en 9, 1., van de richtlijn, dienen die bepalingen binnen een termijn van maximum vier jaar volgend op de betekening van de richtlijn aan een eerste onderzoek en eventueel een eerste herziening onderworpen te worden, als na raadpleging van de Commissie vrouwenarbeid en de Nationale Arbeidsraad voor de particuliere sector en de Syndicale Raad van Advies voor de overheidssector, blijkt dat « de beschermende bedoelingen waardoor zij aanvankelijk werden gemotiveerd, niet meer gefundeerd zijn ».

Met dat doel kan de Koning krachtens het 2e lid die bepalingen wijzigen of eventueel opheffen; uiteraard mag die bevoegdheid om te wijzigen enkel in beperkende zin worden gebruikt.

Afdeling 2 heeft betrekking op de gelijke behandeling inzake toegang tot de beroepsopleiding; luidens artikel 4 van de richtlijn dekt deze laatste term de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing. Wij stellen voor de verplichtingen van de richtlijn aan te vullen door de sociale promotie eraan toe te voegen.

De mogelijkheid voor meisjes en jongens, voor mannen en vrouwen, om tot al die opleidingen toegang te hebben, zal een gunstige weerslag hebben op de geleidelijke totstandkoming van de gemengdheid van de opleidingen en zal bijdragen tot een verandering in het denkpatroon over de rol en de plaats van man en vrouw in de maatschappij en tot de totstandbrenging van een meer gelijke maatschappij.

Artikel 10 duidt de personen aan op wie deze afdeling van toepassing is: in het algemeen gaat het om al wie zich op welk niveau ook bezighoudt met de materies die in afdeling 2 opgesomd zijn betreffende de beroepsopleiding.

Onder deze begrippen kunnen onder meer vallen :

- het leerlingwezen;
- de opleiding die verstrekt wordt door de openbare diensten of door de ondernemingen;
- het technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan, het hoger onderwijs en het onderwijs voor sociale promotie op alle niveaus;

Elle ne doit pas non plus être confondue avec celle figurant à l'article 15 de la proposition qui, conformément à l'article 5, 2., c), de la directive, justifie le maintien pour les femmes de certaines conditions de travail (par exemple, l'interdiction du travail de nuit) ou de certaines mesures spécifiques (par exemple, des vestiaires séparés) dans un but de protection, sans pour autant justifier une interdiction d'accès à l'emploi dans ces mêmes professions.

L'article 9, alinéa 1^{er}, énumère les législations protectrices qui, bien que contraires au principe de l'égalité de traitement en matière d'« accès à l'emploi », sont maintenues en vigueur; il s'agit des mesures interdisant l'accès aux travaux souterrains dans les mines, minières et carrières et à certains travaux insalubres et dangereux.

Conformément aux articles 3, 2., c) et 9, 1., de la directive, il y a lieu de procéder, dans un délai de quatre ans maximum à compter de la notification de la directive, à un premier examen et une première révision éventuelle de ces dispositions s'il s'avère, après consultation, pour le secteur privé, de la Commission du travail des femmes et du Conseil national du travail, et, pour le secteur public, du Comité général de consultation syndicale, que « le souci de protection qui les a inspirées à l'origine n'est plus fondé ».

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

La section 2 concerne l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle; ce terme, au sens de l'article 4 de la directive, comprend l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels. Nous proposons de compléter les obligations prévues par la directive en y ajoutant la promotion sociale.

La possibilité pour les filles comme pour les garçons, pour les hommes comme pour les femmes, d'accéder à toutes ces formations aura une incidence favorable sur la réalisation progressive de la mixité des formations et le décroisement de ces formations contribuera au changement des mentalités à l'égard du rôle et de la place de l'homme et de la femme dans la société et à la réalisation d'une société plus égalitaire.

L'article 10 détermine les personnes auxquelles s'applique cette section: il s'agit en général de toutes celles qui, à quelque niveau que ce soit, s'occupent des matières relatives à la formation professionnelle énumérées à la section 2.

Ces notions pourraient notamment viser :

- l'apprentissage d'un métier ou d'une profession;
- la formation dispensée par les services publics ou par les entreprises;
- l'enseignement technique et professionnel de plein exercice, l'enseignement supérieur et l'enseignement de promotion sociale à tous les niveaux;

— alle beroepsopleidingen, de voorbereidingen daartoe inbegrepen, die door of in samenwerking met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden verstrekt;

— de patroonskursussen (koninklijk besluit van 13 april 1959), de cursussen voor beroepsbekwaamheid in de landbouw (koninklijk besluit van 23 augustus 1974);

— de cursussen algemene vorming met het oog op de economische, sociale en culturele promotie van de werknemers, die hetzij door de Ministeries van Nationale Opvoeding, hetzij door die van Cultuur erkend of ingericht zijn;

— de intellectuele, morele en sociale vorming die onder meer door de jeugdverenigingen en de representatieve werknemersorganisaties aan de werknemers wordt verstrekt;

— de avondkursussen op universitair niveau van het lange type en met volledig leerplan in de inrichtingen van het hoger onderwijs;

— de vervolmakings-, herscholings- en omscholingskursussen van allerlei aard;

— de psycho-medisch-sociale centra en de psychologische centra.

De personen waarvan sprake in artikel 10 kunnen naargelang van het geval behoren tot de overheden: de Staat, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de lagere overheden enz., of tot alle andere inrichtende machten van het onderwijs, hetzij van de overheidssector, hetzij van de al dan niet gesubsidieerde sector; de werkgevers van de privé-sector worden eveneens beoogd in de mate dat zij beroepsopleiding verstrekken.

Artikel 10 beoogt eveneens degenen die informatie of publiciteit verspreiden inzake alle opleidingsvormen die onder de wet vallen, onverschillig of het om de in de vorige alinea bedoelde personen dan wel om de informatieverstrekkers gaat: publiciteitsagentschappen, pers, radio, drukkers, enz.

Artikel 11 bekrachtigt de algemene tendens tot harmonisering van de diverse onderwijsnetten.

Het heeft tot doel aan iedereen die tot een bepaalde onderwijsinrichting of tot een bepaalde opleiding wenst te worden toegelaten, voldoening te geven.

De toepassing van de Europese richtlijn heeft niet als gevolg dat elke individuele school die een beroepsopleiding verstrekt, gemengd moet zijn, alhoewel dit op lange termijn wel een streefdoel blijft. Nochtans moeten alle beroepsopleidingen die in een bepaalde streek bestaan zowel voor jongens als meisjes toegankelijk zijn.

Deze verplichting bevat dus geen voorbehoud wat de opleiding betreft, zelfs wanneer het om opleiding gaat voor beroepen die tot nog toe voor vrouwen ontoegankelijk waren, met uitzondering evenwel van bepaalde opleidingen die in de overgangsbepalingen zijn vernoemd.

Uiteraard doelt deze bepaling op de toegang tot de verstrekte opleiding en niet tot de internaten die aan bepaalde inrichtingen verbonden zijn. Toegang tot een bepaalde opleiding kan niet worden geweigerd onder voorwendsel dat er geen huvestingsmogelijkheid is. Onderhavig voorstel legt evenwel geen verplichting op om de internaten te verbouwen.

— toutes les formations professionnelles, y compris les préformations, dispensées par ou avec le concours de l'Office national de l'Emploi;

— les cours de patronat (arrêté royal du 13 avril 1959), les cours de qualification professionnelle dans l'agriculture (arrêté royal du 23 août 1974);

— les cours de formation générale en vue de la promotion économique, sociale et culturelle des travailleurs, organisés ou reconnus soit par les Ministères de l'Education nationale, soit par ceux de la Culture;

— la formation intellectuelle, morale et sociale qui est dispensée aux travailleurs notamment par les organisations de jeunesse et celles de travailleurs représentatives;

— les cours du soir de niveau universitaire de type long et de plein exercice dans les établissements de l'enseignement supérieur;

— les cours de perfectionnement, de réadaptation et de recyclage de toutes espèces;

— les centres psycho-médico-sociaux et les centres psychologiques.

Les personnes dont il est question à l'article 10 peuvent appartenir, suivant les cas, aux pouvoirs publics: Etat, Office national de l'Emploi, pouvoirs publics subordonnés, etc., ou à tous les autres pouvoirs organisateurs de l'enseignement, qu'ils soient du secteur public ou du secteur subventionné ou non subventionné; sont également visés les employeurs du secteur privé dans la mesure où ils dispensent une formation professionnelle.

L'article 10 vise également tous ceux qui diffusent l'information ou la publicité sur toutes les formes d'orientation ou de formation couvertes par la loi, qu'il s'agisse des personnes visées à l'alinéa précédent ou des supports de l'information: agences de publicité, presse, radio, imprimeurs, etc.

L'article 11 entérine la tendance générale à l'harmonisation des divers réseaux d'enseignement.

Il a pour but de donner à toute personne qui désire avoir accès à une formation la possibilité d'obtenir satisfaction.

L'application de la directive européenne n'a pas pour effet de rendre la mixité obligatoire dans chaque école individuelle qui dispense une formation professionnelle, même si tel reste l'objectif à long terme. Néanmoins, toutes les formations professionnelles existant dans une région déterminée doivent être accessibles tant aux garçons qu'aux filles.

Cette obligation ne contient donc aucune réserve en ce qui concerne la formation, même s'il s'agit d'une formation conduisant à des emplois qui, jusqu'ici, n'étaient pas accessibles aux femmes, à l'exception toutefois de certaines formations citées dans les dispositions transitoires.

Il est entendu que cette disposition vise l'accès à la formation et non l'accès aux internats annexés à certains établissements. L'accès à une formation déterminée ne pourra être refusé sous le prétexte qu'il n'y a pas de possibilité d'hébergement, mais la présente proposition n'impose par l'aménagement des internats.

Buiten de algemene verplichting die in het eerste lid is bepaald, behelst het tweede lid van artikel 11 een aantal precieze verbodsbepalingen.

Het nr. 3° beoogt het geval dat aan een kandidaat de toegang tot een bepaalde opleiding zou worden ontzegd om redenen die rechtstreeks of indirect met het geslacht in verband staan; als deze kandidaat klacht indient, moet hij die discriminatie kunnen bewijzen.

De termen « diploma's, getuigschriften en titel » die in nr. 4° voorkomen, moeten in de ruimste zin worden begrepen, en slaan dus ook op getuigschriften, attesten enz.

Afdeling 3 heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor ontslag.

Luidens artikel 12 is deze afdeling van toepassing op de werkgevers en de werknemers.

Artikel 13 verduidelijkt de verplichtingen inzake de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden voor ontslag; het tweede lid somt op exemplatieve wijze een aantal verbodsbepalingen op die de algemene verplichting inzake het verzekeren van de gelijke behandeling in alle bepalingen en praktijken, voorzien in het eerste lid, nader dient te bepalen.

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

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

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

Artikel 13, tweede lid, 3°, verbiedt inzonderheid discriminatie waarbij impliciet naar het geslacht van de werknemer wordt verwezen; in de omschrijving van de gerechtigden op een maatregel, mogen geen termen worden gebruikt die een bepaald geslacht feitelijk zouden uitsluiten.

In artikel 14 staat opgesomd wat men precies onder « arbeidsvoorwaarden » dient te verstaan.

Als arbeidsvoorwaarden mogen worden beschouwd alle punten die in artikel 118 van het Verdrag van Rome vermeld staan.

Onder de in artikel 14 opgesomde materies zijn er die enige toelichting vergen :

— De uitdrukking « arbeidsovereenkomst » is in dezelfde zin als in artikel 2, 1°, gebruikt; de regimes toepasselijk op het vrij onderwijs, al dan niet gesubsidieerd, zijn hierbij inbegrepen.

En plus de l'obligation générale énoncée à l'alinéa 1^{er}, l'article 11 prévoit en son alinéa 2 une série d'interdictions précises.

Le 3° vise le cas où le candidat à une formation se verrait refuser l'accès à cette formation pour des motifs liés directement ou indirectement au sexe; il lui appartiendra, en cas de plainte, de faire la preuve de cette discrimination.

Les termes « diplômes, certificats et titres quelconques » figurent au 4° doivent être pris dans leur sens le plus large et portent donc sur les attestations, certificats, etc.

La section 3 concerne les conditions de travail et de licenciement.

Elle est applicable, aux termes de l'article 12, aux employeurs et aux travailleurs.

L'article 13 précise les obligations en matière de conditions de travail et de licenciement; son alinéa 2 énumère à titre d'exemples une série d'interdictions venant préciser l'obligation générale prévue par l'alinéa 1^{er}, à savoir d'assurer l'égalité de traitement dans toutes les dispositions et les pratiques.

Le deuxième alinéa vise les conditions de travail et les conditions, critères et motifs de licenciement.

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

Cet article n'a nullement pour but d'imposer la motivation d'un licenciement; il impose le principe de la non-discrimination basée sur le sexe dans tout le processus du licenciement.

L'article 13, deuxième alinéa, 3°, interdit particulièrement toute discrimination faisant implicitement référence au sexe du travailleur; on ne peut par exemple utiliser, pour décrire les bénéficiaires d'une mesure, des termes qui, en fait, excluraient les personnes d'un sexe déterminé.

L'énumération figurant à l'article 14 précise ce qu'il faut entendre par les termes « conditions de travail ».

On peut considérer comme conditions de travail, tous les points repris dans l'article 118 du Traité de Rome.

Parmi les matières énumérées à l'article 14, certaines appellent quelques commentaires :

— L'expression « contrat de travail » est utilisée dans le même sens qu'à l'article 2, 1°; les régimes applicables au personnel de l'enseignement libre, subventionné ou non, y sont inclus.

— De term « bestuursrechtelijke statutaire regelingen » beoogt het personeel onder statuut van het openbaar ambt in ruime zin, met inbegrip van het personeel van het Rijks-onderwijs en van het gesubsidieerd en vrij onderwijs.

— De leerovereenkomst is die waarvan sprake in de wet van 22 germinal-2 floréal an XI (12 april 1803) betreffende de manufactures, fabrieken en werkplaatsen en die bedoeld bij het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de middenstand.

In het toepassingsgebied van dit voorstel zijn ook een aantal bijkomende voordelen begrepen die in het kader van de fondsen voor bestaanszekerheid bij collectieve overeenkomst worden toegekend. Hierbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen, enerzijds, de bijkomende sociale-zekerheidsvoordelen die onder de toepassing van een volgende richtlijn betreffende de gelijke behandeling inzake sociale zekerheid vallen en, anderzijds, de bijkomende loonvoordelen die oorspronkelijk waren geweerd uit het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 gesloten op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 december 1975.

Deze overeenkomst legt de gelijke beloning op in de particuliere sector in uitvoering van de richtlijn van de Raad der Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Aangezien deze eerste richtlijn in de overheidssector nergens toepassing heeft gekregen, nemen wij de gelegenheid te baat om deze leemte aan te vullen; de term « loon » die in de opsomming van artikel 14 voorkomt, is dan ook uiterst belangrijk. Bepaalde bestanddelen van het loon worden eveneens beoogd, meer in het bijzonder de haard- en stand-plaatsvergoedingen en de toelagen voor verhuiskosten.

De ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard in de openbare diensten zijn hier bedoeld in verband met de betrekkingen tussen werkgever en werknemers, de voorwaarden voor de werking en de organisatie van die lichamen, maar ook de praktijken inzake de aanduiding van de kandidaten en de verkiezingsprocedure.

De term « arbeidstijdregeling » heeft inzonderheid betrekking op de soepele of glijdende werktijden die, wanneer zij worden ingesteld, zowel voor de mannen als voor de vrouwen moeten gelden.

De term « fysieke, morele en psychische arbeidsvoorwaarden » slaat onder meer op arbeidstempo en -ritme.

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

In artikel 15 zijn de beschermende bepalingen opgesomd die, ofschoon zij strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling wat de arbeidsvoorwaarden betreft, toch behouden blijven.

— Le terme « régimes statutaires de droit administratif » vise le personnel sous statut de la fonction publique au sens large, en ce inclus le personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement libre subventionné.

— Le contrat d'apprentissage est celui régi par la loi du 22 germinal-2 floréal an XI (12 avril 1803) relative aux manufactures, fabriques et ateliers et celui visé par l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente dans les classes moyennes.

Le champ d'application de la présente proposition comprend également une série d'avantages complémentaires accordés par convention collective dans le cadre des fonds de sécurité d'existence. Il y a lieu d'établir, à cet égard, une distinction entre, d'une part, les avantages supplémentaires en matière de sécurité sociale, régis par une directive ultérieure sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, et, d'autre part, les avantages salariaux supplémentaires qui avaient été provisoirement exclus du champ d'application de la convention collective de travail n° 25, conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975.

Cette convention impose l'égalité de rémunération dans le secteur privé en application de la directive du Conseil des Communautés européennes du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Aucune mesure d'application de cette première directive n'ayant été prise dans le secteur public, nous saisissons l'occasion pour combler cette lacune; c'est pourquoi le terme « rémunération » figurant dans l'énumération de l'article 14 a toute son importance. Certains éléments de la rémunération sont ainsi visés et plus spécialement les allocations de foyer et de résidence et les allocations de changement de résidence.

La matière des conseils d'entreprises, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, des délégations syndicales et des conseils de même nature dans les services publics est visée ici dans la mesure où elle concerne les relations entre l'employeur et les travailleurs, les conditions de fonctionnement et d'organisation de ces organes, mais aussi les règles régissant la désignation des candidats et la procédure d'élection.

Le terme « horaire de travail » vise notamment les horaires souples ou mobiles qui, lorsqu'ils sont établis, doivent être applicables aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le terme « conditions physiques, morales et psychiques du travail » s'applique notamment aux cadences et rythmes de travail.

La loi accorde au Roi le pouvoir de compléter l'énumération des conditions de travail, au cas où de nouvelles lois relatives aux conditions de travail seraient promulguées.

L'article 15 énumère les dispositions protectrices qui, bien que contraires au principe de l'égalité de traitement dans les conditions de travail, sont maintenues en vigueur.

Meer in het bijzonder zijn bedoeld :

- De artikelen 35 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 die betrekking hebben op de nachtarbeid;
- De artikelen 77, 91, 96, 516 en 519 van het algemeen reglement voor de arbeidsbeschering;
- De artikelen 6, 13, 15, 19, 21 en 24 van het algemeen reglement betreffende de hygiëne- en gezondheidsmaatregelen van de werknemers in de ondergrondse mijnen, groeven en graverijen.

Zoals voor artikel 9 is bepaald, moeten, overeenkomstig de artikelen 5, 2., c) en 9, 1., van de richtlijn, die bepalingen binnen dezelfde termijn een eerste maal onderzocht en eventueel herzien worden.

Er dient te worden opgemerkt dat de bepalingen vervat in artikel 9 van het voorstel het ontoegankelijk maken van een dienstbetrekking rechtvaardigen, terwijl de in artikel 15 opgesomde wetgevingen enkel verschillende arbeidsvoorwaarden rechtvaardigen.

Ook in dit geval zal de Koning die bepalingen kunnen wijzigen of opheffen. Reeds nu blijkt dat sommige ervan niet langer aan de sociale werkelijkheid beantwoorden.

Hoofdstuk III bevat een aantal algemene bepalingen.

Artikel 16 stelt dat de bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling in de materies en volgens de voorwaarden die door de wet zijn bepaald, van rechtswege volkomen nietig zijn.

In artikel 17 wordt bevestigd, zoals de richtlijn vraagt, dat al wie zich benadeeld acht, bij de bevoegde rechtsmacht een rechtsvordering kan instellen; artikel 34 bepaalt welke geschillen voor de arbeidsrechtbank kunnen worden gebracht; de overige geschillen kunnen bij de rechtbank van eerste aanleg aanhangig worden gemaakt.

Deze bepaling beoogt niet de bevoegdheid van de administratieve afdeling van de Raad van State, wat de geschillen in verband met het vernietigen van administratieve beslissingen betreft, uit te sluiten.

Krachtens artikel 18 wordt aan bepaalde representatieve organisaties het recht toegekend om in de plaats van hun leden in rechte op te treden. De leden behouden vanzelfsprekend het recht om zelf op te treden.

De praktijk leert immers dat de werknemers, onverschillig of zij tot de overheids- of tot de particuliere sector behoren, en meer in het bijzonder de werknemers, helemaal geen gebruik maken van hun recht op rechtsvordering, onder meer uit vrees om te worden ontslagen.

De representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties hebben dat recht reeds bij toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Krachtens artikel 19 kan de rechter ambtshalve en zelfs buiten wat hem is gevraagd, bepalen dat aan een discriminatoire toestand een einde moet worden gemaakt en dat een benadeelde persoon in zijn rechten moet worden hersteld.

Sont spécialement visés :

- Les articles 35 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui ont trait au travail de nuit;
- Les articles 77, 91, 96, 516 et 519 du règlement général pour la protection du travail;
- Les articles 6, 13, 15, 19, 21 et 24 du règlement général concernant les mesures d'hygiène et de santé des travailleurs dans les mines, minières et carrières souterraines.

Comme dans le cas prévu à l'article 9, et conformément aux articles 5, 2., c) et 9, 1., de la directive, il faudra procéder dans le même délai à un premier examen et à une première révision éventuelle de ces dispositions.

Il convient de remarquer que les exceptions reprises à l'article 9 de la proposition justifient une interdiction d'accès à l'emploi tandis que celles énumérées à l'article 15 justifient seulement des conditions de travail différentes.

Dans ce cas également, le Roi pourra modifier ou abroger ces dispositions. Il apparaît d'ores et déjà que certaines d'entre elles ne correspondent plus aux réalités sociales.

Le chapitre III contient une série de dispositions générales.

L'article 16 établit la nullité absolue d'office des dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement dans les matières et selon les conditions déterminées par la loi.

L'article 17 confirme, comme l'exige la directive, le droit de toute personne lésée d'introduire un recours devant la juridiction compétente; l'article 34 détermine les litiges dont pourra être saisie la juridiction du travail; les autres litiges pourront être portés devant le tribunal de première instance.

Cette disposition ne vise pas à exclure la compétence de la section d'administration du Conseil d'Etat en ce qui concerne le contentieux d'annulation des décisions administratives.

L'article 18 accorde à certaines organisations représentatives le droit d'ester en justice devant les juridictions du travail à la place de leurs membres, le droit de ceux-ci d'agir personnellement restant entier.

La pratique enseigne en effet que les travailleurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, et spécialement les travailleuses, n'utilisent guère les droits de recours qui leur sont accordés, notamment par crainte d'être licenciés.

Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs possèdent déjà ce droit dans le cadre de l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 19 permet au juge d'intervenir d'office, même au-delà de ce qu'il lui est demandé, pour supprimer une situation discriminatoire et rétablir la personne lésée dans ses droits.

Nietigverklaring van een bepaling of veroordeling tot schadeloosstelling of tot strafrechtelijke sancties zullen immers niet steeds volstaan om een goede toepassing van de wet te waarborgen. De rechter moet ambtshalve een bijkomende stap kunnen doen, niet om discriminerende bepalingen of criteria te vervangen door nieuwe bepalingen of criteria, maar om benadeelde individuen in hun rechten te herstellen.

Deze bepaling is niet van toepassing op afdeling 1 van hoofdstuk II van onderhavig voorstel van wet betreffende de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotie, omdat het optreden van de rechter in deze materies complexer blijkt te zijn.

Artikel 20 voorziet erin dat beroep kan worden ingesteld door een persoon die zich benadeeld acht door een beslissing in verband met de toegang tot een beroepsopleiding. Die beslissing wordt genomen hetzij door een directeur van een gewestelijk bureau van de Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening, in het kader waarvan de opleiding verloopt, hetzij door een werkgever, als die opleiding verstrekt wordt in een onderneming, of door enige andere persoon die zich, op welk niveau ook, bezighoudt met de beroepsopleiding, het leerling-wezen, de voortgezette opleiding, de bij- en omscholing en de sociale promotie.

Dat beroep dient het voor de belanghebbende persoon mogelijk te maken dat hij eventueel toegang krijgt tot beroepsopleiding die hem eerst is geweigerd; daarenboven mag de gegadigde niet gedwongen worden een schooljaar te verliezen. Daarom is een procedure van korte duur voorzien. Aldus kan voor het slachtoffer van een discriminerende situatie onmiddellijk worden opgetreden. Deze spoedprocedure is geïnspireerd door het amendement van de heren Vernimmen c.s. op het wetsontwerp betreffende de arbeidsovereenkomsten (Gedr. St., Senaat, Zitting 1977-1978, nr. 258-4, 2 februari 1978, artikel 37).

Artikel 21 voorziet in de oprichting van commissies die ermede belast zijn aan het bevoegde rechtscollege, op zijn verzoek, adviezen te verstrekken over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van onderhavig voorstel.

In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, die op 15 oktober 1975 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten, werd de oprichting van een identieke gespecialiseerde commissie voorgeschreven; deze kreeg tot taak het bevoegde rechtscollege, op zijn verzoek, van advies te dienen inzake geschillen met betrekking tot de toepassing van het beginsel van gelijke beloning. De bevoegdheid van deze commissie zou door de Koning kunnen uitgebreid worden tot de geschillen inzake gelijke behandeling.

Het recht om beroep in te stellen dat aan de werknemers wordt verleend met het oog op de toepassing van de bepalingen van onderhavig wet, zou al zijn doeltreffendheid verliezen zonder een bijzondere bescherming tegen ontslag. Zo vormt artikel 22 een rechtstreekse maatregel ter uitvoering van artikel 7 van de richtlijn : het is erop gericht de werknemer te beschermen tegen ieder ontslag dat een reactie van de werkgever zou zijn op een klacht die op het niveau van

En effet, l'annulation d'une disposition ou la condamnation à des dommages et intérêts ou à des sanctions pénales ne suffiront pas toujours à garantir une bonne application de la loi. Le juge doit pouvoir d'office franchir une étape supplémentaire, non pas pour remplacer des dispositions ou des critères discriminatoires par d'autres dispositions ou critères, mais pour réintégrer dans leurs droits les personnes lésées.

Cette disposition n'est pas applicable à la section 1^{re} du chapitre II de la présente proposition de loi sur l'accès à l'emploi ou à la promotion, car, dans ces matières, l'intervention du juge s'avère plus complexe.

L'article 20 organise un recours au profit d'une personne qui s'estime lésée par une décision en matière d'admission à une formation professionnelle. Cette décision peut avoir été prise soit par un directeur d'un bureau régional de l'Office national de l'Emploi dans le cadre duquel se déroule la formation, soit par un employeur, si cette formation est dispensée dans une entreprise, ou par toute autre personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale.

Le recours doit permettre à la personne intéressée d'accéder éventuellement à l'enseignement ou à la formation professionnelle qui lui a d'abord été refusée; en outre, il ne faut pas que le candidat ou la candidate soit obligé de perdre une année scolaire. C'est pourquoi la procédure prévue est de courte durée. La victime d'une situation discriminatoire en ce domaine pourra ainsi bénéficier immédiatement d'une intervention. Cette procédure d'urgence s'inspire de l'amendement proposé par M. Vernimmen et consorts au projet de loi relatif aux contrats de travail (Doc. Sénat, 1977-1978, n° 258-4, du 2 février 1978, art. 37).

L'article 21 prévoit la création de commissions chargées de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la proposition de loi.

Une commission spécialisée identique est prévue dans la convention collective de travail n° 25, conclue le 15 octobre 1975 au sein du Conseil national du Travail, sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, pour donner des avis à la juridiction compétente, à la demande de celle-ci, sur des litiges portant sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations. La compétence de cette commission pourrait être étendue par le Roi aux litiges en matière d'égalité de traitement.

Le droit de recours accordé aux travailleurs en vue de l'application des dispositions de la présente proposition, perdrait toute efficacité sans une protection spéciale contre le licenciement. C'est ainsi que l'article 22 constitue une mesure directe d'exécution de l'article 7 de la directive : il vise à protéger le travailleur contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant

de onderneming werd ingediend, of op een rechtsvordering met als doel het principe van de gelijke behandeling in acht te laten nemen. De werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

Die bescherming steunt op dezelfde filosofie als die welke ten grondslag ligt aan artikel 7 van voormelde collectieve overeenkomst nr. 25 en aan de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap. Immers, de gemeenschappelijke bescherming en in het bijzonder de toepassing van de theorie van het rechtsmisbruik is niet voldoende : de bewijslast van een dergelijk door de werkgever gepleegd misbruik rust op de werknemer. Door zijn psychologische en economische positie in de arbeidsverhouding zal hij er slechts zelden in slagen de nodige bewijzen te verzamelen. Bijgevolg ligt het substantiële punt van dit artikel in de ontlasting van de bewijslast.

Artikel 23 bepaalt dat de Koning de uitvoeringsmaatregelen van dit hoofdstuk slechts kan nemen na de nodige raadplegingen.

De artikelen 24 tot 27 hebben betrekking op het toezicht op de uitvoering van onderhavig voorstel. Het toezicht berust bij de door de Koning aangewezen ambtenaren en beampten. Net zoals voor de controle op de toepassing van tal van andere sociale wetten, beschikken dezen over de ruimste bevoegdheden om hun opdracht uit te oefenen (art. 25 en 26). Zij zullen eveneens de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht kunnen vorderen.

De wet bevat strafbepalingen. Zij worden behandeld in de artikelen 28 tot 32.

Het voorstel bepaalt duidelijk voor welke verplichtingen strafmaatregelen kunnen worden toegepast. De persoon die aangewezen wordt om te zorgen voor controle, alsmede de strafrechter dienen over precieze begrippen te beschikken, want de strafbepalingen dienen strikt te worden geïnterpreteerd. Strafbepalingen die te vaag zijn, houden bovendien in dat de toepassing ervan onmogelijk wordt.

Artikel 28 bestraft de verschillende inbreuken. Indien de verspreiding van aanbiedingen, advertenties of informaties een persdelict uitmaakt is het duidelijk dat artikel 18 van de Grondwet inzake de gewaarborgde persvrijheid toepasselijk is. In dat geval zijn de uitgever, de drukker, de verdeler en alle informatieverstrekkingen aansprakelijk indien de auteur niet in België woont : het is het beginsel van de successieve aansprakelijkheid dat toepasselijk is.

De schadevergoeding die eventueel zou worden gevorderd door elke persoon die zich benadeeld zou achten door de werkaanbiedingen waarin gewag wordt gemaakt van het geslacht, moet noodzakelijk ingevorderd worden ten laste van de persoon die naar het strafrecht schuldig is bevonden. Zulks belet niet dat als de burgerlijke rechtsvordering gericht was tegen een andere persoon, bijvoorbeeld tegen de drukker, zij toch ontvankelijk zou zijn; de drukker zou logischerwijze de adverteerder of de aansprakelijke persoon tot vrijwaring oproepen.

à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

Cette protection s'inspire de la même philosophie que celle qui est à la base de l'article 7 de la convention collective n° 25 précitée et des dispositions relatives à la protection de la maternité. En effet, la protection de droit commun et particulièrement l'application de la théorie de l'abus de droit ne suffit pas : la charge de la preuve d'un tel abus commis par l'employeur incombe au travailleur. Or, par sa position psychologique et économique au sein de la relation de travail, il ne parviendra que rarement à réunir les éléments de preuve. Par conséquent, le point substantiel de cet article réside dans le renversement de la charge de la preuve.

L'article 23 dispose que le Roi ne peut prendre les mesures d'exécution de ce chapitre qu'après avoir procédé aux consultations requises.

Les articles 24 à 27 concernent la surveillance de l'exécution de la présente proposition. La surveillance incombera aux fonctionnaires et agents désignés par le Roi. Ceux-ci, comme c'est également le cas pour contrôler l'application de nombreuses autres lois sociales, disposent des pouvoirs les plus larges pour exercer leur mission (art. 25 et 26). Ils pourront également requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

La loi contient des dispositions pénales. Elles font l'objet des articles 28 à 32.

La proposition délimite clairement les obligations pouvant faire l'objet de sanctions pénales. La personne désignée pour assurer le contrôle, ainsi que le juge pénal doivent disposer de notions précises, car les dispositions pénales relèvent d'une stricte interprétation. En outre, des pénalités trop vagues débouchent sur une impossibilité d'application.

L'article 28 réprime les différentes infractions. Si la diffusion des offres, annonces ou informations devait constituer un délit de presse, il est évident que l'article 18 de la Constitution garantissant la liberté de la presse s'appliquerait. Dans ce cas, la responsabilité pénale de l'éditeur, de l'imprimeur, du distributeur et de tous les supports de l'information n'est engagée que si l'auteur n'est pas domicilié en Belgique : c'est le principe de la cascade des responsabilités qui s'applique en la matière.

Quant aux dommages et intérêts qui seraient éventuellement réclamés par toute personne qui s'estimerait lésée du fait de l'offre d'emploi faisant mention du sexe, ils doivent nécessairement être recouverts à charge de la personne reconnue coupable au pénal. Cela n'empêche que si l'action était dirigée contre une autre personne, par exemple, contre l'imprimeur, elle serait quand même recevable; l'imprimeur appellerait en toute logique l'annonceur ou la personne responsable en garantie.

De artikelen 34 tot 37 vormen bepalingen tot wijziging van andere wetten.

Zo is aanvulling nodig van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten. Ter inachtneming van de geest en het doel van dit voorstel zal alleen de werkgever aan die geldboeten onderworpen zijn.

Twee artikelen van het Gerechtelijk Wetboek zijn aangevuld : artikel 578 betreffende de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank en artikel 81 betreffende de samenstelling van de kamers. Ter bevordering van de eenheid van interpretatie van deze wet wordt, zoals trouwens in andere sociale zaken, de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken uitgebreid tot werknemers en werkgevers van de overheidssector.

Bij de overgangsbepalingen heeft artikel 38 tot doel de toepassingsduur van de reglementaire bepalingen die zekere betrekkingen in de overheidssector voorbehouden aan personen van een bepaald geslacht te beperken.

De motivering van deze verschillende besluiten en reglementen stemt inderdaad niet dikwijls overeen met de grondslagen van de afwijkingen die bij artikel 8 worden toegestaan. Het is dan ook aangewezen dat de verantwoordelijke autoriteiten de tijd krijgen om de desbetreffende bepalingen te herzien en, desgevallend, de procedure te volgen die in artikel 8 voorzien is.

Artikel 39 beoogt niet de toegang tot de loopbaan maar de vorming die verstrekt wordt in de zeevaart- en visserijscholen. Het artikel staat een uitstel van twee jaar toe aan de maritieme onderwijsinstellingen om hen alzo de gelegenheid te geven de noodzakelijke infrastructuurwerken te laten uitvoeren, met name op het vlak van de scholing aan boord.

N. STAELS-DOMPAS.

P. D'HONDT-VAN OPDENBOSCH.

**

VOORSTEL VAN WET

HOOFDSTUK I

DEFINITIES EN VOORWERP

ARTIKEL 1

Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen is toepasselijk op de toegang tot het arbeidsproces, op de voorwaarden tot promotie, op de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de bij- en omscholing, en op de toegang tot een zelfstandig beroep, alsmede op de arbeidsvoorwaarden.

Deze wet is niet van toepassing op de wettelijke en aanvullende bovenwettelijke regelingen voor sociale zekerheid op het stuk van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en

Les articles 34 à 37 constituent des dispositions modificatives d'autres lois.

De même convient-il de compléter la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales. Pour respecter l'esprit et le but de la présente proposition, seul l'employeur sera passible de ces amendes.

Le Code judiciaire est complété en ses articles 578, relatif à la compétence du tribunal du travail, et 81, relatif à la composition des chambres. Dans le souci d'une unité d'interprétation de la présente loi, la compétence des juridictions du travail est étendue, comme en d'autres matières sociales, aux travailleurs et aux employeurs du secteur public.

Parmi les dispositions transitoires, l'article 38 a pour objet de limiter la durée d'application des dispositions réglementaires qui réservent certains emplois du secteur public aux personnes d'un sexe déterminé.

La motivation de ces différents arrêtés et règlements ne correspond en effet pas souvent aux fondements des dérogations autorisées par l'article 8. Aussi a-t-il paru indiqué de donner aux autorités responsables le temps de revoir les dispositions en la matière et de suivre, si nécessaire, la procédure prévue à l'article 8.

L'article 39 ne vise pas l'accès à la carrière, mais la formation dispensée dans les écoles de navigation et de pêche. Il accorde un délai de deux ans aux établissements d'enseignement maritime pour mettre en place l'infrastructure adéquate notamment au niveau de l'écologie à bord.

**

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}

DEFINITIONS ET OBJET

ARTICLE 1^{er}

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

La présente loi n'est pas applicable aux régimes légaux et complémentaires non légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance maladie-invalidité et soins de santé,

invaliditeitsverzekering en de ziekenkostenverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Deze wet is van toepassing op de regeling van jaarlijkse vakantie vanaf de datum bepaald door de Koning na advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, maar ten laatste op 31 december 1979.

ART. 2

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

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

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

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

4° praktijken : elke alleenstaande of herhaalde handeling van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of een groep van personen en die betrekking heeft op een bij deze wet bedoelde aangelegenheid;

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

ART. 3

Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van deze wet houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van het geslacht, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinsituatie.

ART. 4

Deze wet vormt geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen tot doel hebben, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen in de in artikel 1, eerste lid, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

ART. 5

Deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap.

de l'assurance-chômage, des pensions de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La présente loi est d'application au régime des vacances annuelles à partir de la date fixée par le Roi après avis du comité de gestion de l'Office national des Vacances annuelles, mais au plus tard au 31 décembre 1979.

ART. 2

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

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

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

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

4° pratiques : toute action isolée ou répétée d'un organisme public ou privé, d'un employeur ou d'une personne, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a trait à une matière visée par la présente loi;

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

ART. 3

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

ART. 4

La présente loi 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 dans les domaines visés à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}.

ART. 5

La présente loi ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la maternité.

HOOFDSTUK II

TENUITVOERLEGGING

AFDELING 1

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

ART. 6

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

ART. 7

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

Het is inzonderheid verboden :

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

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

3° de toegang tot het arbeidsproces of tot de promotie ontegenzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks op het geslacht van de werknemer steunen.

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

ART. 8

De Koning bepaalt op eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad, en voor de openbare sector, van de Syndicale Raad van Advies, de gevallen waarbij van het geslacht gewag mag worden gemaakt in de voorwaarden van toegang tot een betrekking die wegens de aard of de omstandigheden ervan alleen door een man of een vrouw kan worden uitgeoefend.

ART. 9

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze wet worden beschouwd de bepalingen van artikel 8, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de bepalingen die

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE

SECTION 1^{re}

Accès à l'emploi, à la promotion professionnelle et à une profession indépendante

ART. 6

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

ART. 7

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

Il est notamment interdit :

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

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

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

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

ART. 8

Le Roi détermine, sur avis conforme du Conseil national du Travail, et, pour le secteur public, du Comité de consultation syndicale, les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès aux emplois qui, en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, ne peuvent être occupés que par un homme ou que par une femme.

ART. 9

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi

genomen worden in toepassing van artikel 10 van dezelfde wet en die de toegang tot het arbeidsproces en tot promotie verhinderen.

De Koning kan de in het eerste lid bedoelde bepalingen wijzigen of opheffen.

AFDELING 2

Toegang tot de beroepsopleiding

ART. 10

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

ART. 11

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

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

Het is inzonderheid verboden :

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

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

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

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

que celles prises en application de l'article 10 de la même loi, qui empêchent l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle.

Le Roi peut modifier ou supprimer les dispositions visées au premier alinéa.

SECTION 2

Accès à la formation professionnelle

ART. 10

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

ART. 11

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

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

Il est notamment interdit :

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

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

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

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

AFDELING 3

Arbeidsvoorwaarden en voorwaarden tot ontslag

ART. 12

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

ART. 13

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

Het is inzonderheid verboden :

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

2° Die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

ART. 14

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

— De arbeidsovereenkomst, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen en de regelingen toepasselijk op het personeel van het Rijks- en het gesubsidieerd onderwijs;

— De leerovereenkomst;

— De collectieve arbeidsovereenkomsten;

— De arbeidsduur en de arbeidstijdregeling;

— De feestdagen;

— De zondagrust;

— De nachtarbeid;

— De arbeidsreglementen;

— De gezondheid en veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen;

— De arbeid van jeugdige werknemers;

— De ondernemingsraden, de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing, de vakbondsafgevaardigden en de raden en comités van soortgelijke aard die in de openbare diensten bestaan;

— De bevordering van de arbeid en de lotsverbetering van de werknemers;

— Het loon en de bescherming ervan;

— De kredieturen en de vergoedingen voor sociale promotie;

— De jaarlijkse vakantie;

— Alsook in het algemeen op de praktijken met betrekking tot de fysieke, morele en psychische arbeidsvoorwaarden.

SECTION 3

Conditions de travail et de licenciement

ART. 12

La présente section est d'application aux employeurs et aux travailleurs.

ART. 13

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

Il est notamment interdit :

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

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

ART. 14

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

— Au contrat de travail, aux régimes statutaires de droit administratif et aux régimes applicables au personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné;

— Au contrat d'apprentissage;

— Aux conventions collectives de travail;

— A la durée du travail et aux horaires;

— Aux jours fériés;

— Au repos du dimanche;

— Au travail de nuit;

— Aux règlements de travail;

— A la santé et à la sécurité des travailleurs ainsi qu'à la salubrité du travail et des lieux de travail;

— Au travail des jeunes;

— Aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans les services publics;

— A la promotion du travail et des travailleurs;

— A la rémunération et à sa protection;

— Aux crédits d'heures et aux indemnités de promotion sociale;

— Aux vacances annuelles;

— Ainsi que généralement aux pratiques relatives aux conditions physiques, morales et psychiques du travail.

De Koning kan de in het eerste lid opgesomde materies aanvullen.

ART. 15

Als voorlopig niet strijdig met de bepalingen van deze afdeling worden beschouwd;

1° De bepalingen inzake nachtarbeid van de artikelen 35 en 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de uitvoeringsbepalingen ervan;

2° De bepalingen die door de Koning vastgesteld zijn op het stuk van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsook de salubriteit van de arbeid en van de werkplaatsen, en die de vrouwen specifiek beschermen.

De Koning kan de bepalingen van dit artikel wijzigen of opheffen.

HOOFDSTUK III

ALGEMENE BEPALINGEN

ART. 16

Van rechtswege nietig zijn de bepalingen die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling zoals dat in deze wet is gedefinieerd.

ART. 17

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

ART. 18

Ter verdediging van de rechten van hun leden kunnen, in alle geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven en die voor de arbeidsrechtbank kunnen gebracht worden, in rechte optreden :

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

2° De representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Deze bevoegdheid van de organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf op te treden, zich solidair te verklaren met de rechtsvordering of in het geding tussen te komen.

ART. 19

De rechtsmacht bij wie een geschil in verband met de toepassing van deze wet aanhangig is gemaakt, kan amts-halve de bij de artikelen 10 en 12 bedoelde verantwoordelijke personen en werkgevers, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te

Le Roi peut compléter l'énumération des matières figurant à l'alinéa premier.

ART. 15

Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section :

1° Les dispositions relatives au travail de nuit prévues aux articles 35 et 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par ses arrêtés d'exécution;

2° Les dispositions qui ont été déterminées par le Roi en matière de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi qu'en matière de salubrité du travail et des lieux de travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique.

Le Roi peut modifier ou abroger les dispositions du présent article.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS GENERALES

ART. 16

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

ART. 17

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

ART. 18

Peuvent ester en justice dans tous les litiges pouvant être portés devant les tribunaux du travail et auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, pour la défense des droits de leurs membres :

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

2° Les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte aux droits des membres d'agir personnellement, de se joindre ou d'intervenir dans l'instance.

ART. 19

La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente loi peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, aux personnes responsables visées aux articles 10 et 12, de mettre fin à la situation discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de

maken aan een discriminerende toestand inzake beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag, welke op grond van de bepalingen van deze wet als discriminerend zijn erkend.

ART. 20

Al wie zich benadeeld acht door een beslissing in verband met de toegang tot een beroepsopleiding, welke door een inrichtende macht of door een directeur van een gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening of door zijn of haar werkgever, of door elke bij artikel 10 bedoelde persoon is genomen kan uiterlijk de vijfde dag na de betekening van de beslissing het geschil bij verzoekschrift aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank of de rechtbank van eerste aanleg, al naargelang van het geval.

Na de partijen opgeroepen te hebben, doet de rechtbank uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het vonnis wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

Tegen het vonnis van de rechtbank kan beroep ingesteld worden binnen vijf dagen na de in voorgaand lid bedoelde betekening.

Het arbeidshof of het hof van beroep, na de partijen opgeroepen te hebben, doet uitspraak binnen acht dagen nadat de zaak aanhangig is gemaakt. Het arrest wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief. Het is niet vatbaar voor verzet.

ART. 21

De Koning kan de gespecialiseerde commissie ingesteld bij artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975, alsook commissies die Hij samenstelt, opdracht geven adviezen te verstrekken aan de bevoegde rechtbank, wanneer deze erom vraagt, over de geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de bepalingen van deze wet.

ART. 22

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

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden

conditions de licenciement reconnues comme discriminatoires sur base des dispositions de la présente loi.

ART. 20

Toute personne qui s'estime lésée par une décision en matière d'admission à une formation professionnelle, prise par un pouvoir organisateur, par un directeur d'un bureau régional de l'Office national de l'Emploi, ou par son employeur, ou par toute personne visée à l'article 10, peut, au plus tard le cinquième jour de la notification de la décision, saisir, par voie de requête, le tribunal du travail ou le tribunal de première instance, suivant le cas.

Après avoir cité les parties à comparaître, le tribunal se prononce dans les huit jours de l'introduction de l'instance. Le jugement est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

Le jugement du tribunal est susceptible d'appel dans les cinq jours de la notification visée à l'alinéa précédent.

Après avoir cité les parties à comparaître, la cour du travail ou la cour d'appel statue dans les huit jours de l'introduction de l'instance. L'arrêt est notifié aux parties par pli judiciaire. Il n'est pas susceptible d'opposition.

ART. 21

Le Roi peut charger la commission spécialisée instituée par l'article 6 de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975, ainsi que des commissions dont Il détermine la composition, de donner des avis à la juridiction compétente, si cette dernière le demande, sur les litiges portant sur l'application des dispositions de la présente loi.

ART. 22

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

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement

volgens op het indienen van een klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

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

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

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

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijke door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

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

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

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

ART. 23

Tenzij anders vermeld, kan de Koning de hem bij dit hoofdstuk verleende bevoegdheid slechts uitoefenen na advies

dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenue après l'intentement d'une action en justice, et ce jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

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

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

L'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise ou le service ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. Au cas où, après la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, le travailleur ne serait pas réintégré ou ne pourrait exercer ses fonctions dans les mêmes conditions que précédemment et si le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci, dans ce dernier cas, de prouver l'étendue du préjudice.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur doive introduire la demande de réintégration ou de reprise de ses fonctions dans les mêmes conditions que précédemment, visée au § 3, alinéa 1^{er} :

1° Lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er} et qui, d'après le travailleur, constituent un motif de rupture du contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme;

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

ART. 23

A défaut de mention contraire, le Roi ne peut exercer les pouvoirs que Lui confère le présent chapitre qu'après avoir

van, naargelang van hun bevoegdheid, de Nationale Arbeidsraad, de Commissie vrouwenarbeid, de syndicale raden van advies en de hoge raden van het onderwijs.

HOOFDSTUK IV

TOEZICHT

ART. 24

Onverminderd de plichten van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

ART. 25

De in artikel 24 bedoelde ambtenaren en beambten mogen bij de uitoefening van hun opdracht :

1° Op elk ogenblik van de dag of van de nacht, zonder voorafgaande verwittiging, vrij binnengaan in alle inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, lokalen en andere werkplaatsen, waarvan zij redelijkerwijze kunnen veronderstellen dat er personen zijn tewerkgesteld die onder de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan vallen alsook in de lokalen waar beroepsopleiding wordt verstrekt. Tot de bewoonde lokalen hebben zij evenwel enkel toegang wanneer de rechter in de politierechtbank vooraf toestemming heeft verleend;

2° Elk onderzoek, elke controle en enquête instellen, alsook alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd, en met name :

a) Hetzij alleen, hetzij tezamen, de werkgevers en de personen die verantwoordelijk zijn voor de beroepsopleiding en voor de verspreiding van informatie over de werkgelegenheid en de beroepsopleiding, hun aangestelden of lasthebbers, alsook de werknemers, de leden van de vakbondsafvaardigingen, van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en van de ondernemingsraden, ondervragen over alle feiten waarvan de kennis nuttig is voor de uitoefening van het toezicht;

b) Inzage en afschrift nemen van alle boeken, registers en documenten die zij nodig achten voor het volbrengen van hun opdracht;

3° De bevoegde gerechtelijke overheid verzoeken om inbeslagname van de stukken aan de hand waarvan een inbreuk op deze wet of op de uitvoeringsbesluiten ervan kan worden vastgesteld.

ART. 26

De in artikel 24 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, voor de overtreder

pris l'avis, selon leurs attributions respectives, du Conseil national du travail, de la Commission du travail des femmes, des comités de consultation syndicale et des conseils supérieurs de l'enseignement.

CHAPITRE IV

SURVEILLANCE

ART. 24

Sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Roi surveillent l'exécution de la présente loi et des arrêtés pris en exécution de celle-ci.

ART. 25

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 24 peuvent, dans l'exercice de leur mission :

1° Pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous établissements, parties d'établissement, locaux et autres lieux de travail où ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, ainsi que dans les locaux où est dispensée une formation professionnelle. Toutefois ils ne peuvent pénétrer dans les locaux habités qu'avec l'autorisation préalable du juge du tribunal de police;

2° Procéder à tous examens, contrôles et enquêtes, et recueillir toutes informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont effectivement observées, et notamment :

a) Interroger, soit seuls, soit ensemble, les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle et de la diffusion de l'information sur l'emploi et la formation professionnelle, leurs préposés ou mandataires, ainsi que les travailleurs, les membres des délégations syndicales, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des conseils d'entreprise, sur tous faits dont la connaissance est utile à l'exercice de leur surveillance;

b) Prendre connaissance et copie de tous livres, registres et documents qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission;

3° Solliciter des autorités judiciaires compétentes la saisie des documents permettant d'établir une infraction à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

ART. 26

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 24 ont le droit de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un

een termijn te bepalen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijskracht hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

ART. 27

De in artikel 24 genoemde ambtenaren en beambten kunnen, bij de uitoefening van hun functie, de bijstand van de gemeentepolitie en van de rijkswacht vorderen.

HOOFDSTUK V STRAFBEPALINGEN

ART. 28

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met één van die straffen alleen :

1° De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers alsook alle bij artikel 6 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 7 niet nakomen;

2° De bij artikel 10 bedoelde personen die de bepalingen van artikel 11 niet nakomen;

3° De werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die de bepalingen van artikel 13 niet nakomen;

4° De persoon die binnen de door de rechter krachtens artikel 19 vastgestelde en aan hem opgelegde termijn geen einde maakt aan de als discriminerend geachte toestand;

5° Al wie een inbreuk pleegt op de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet;

6° Al wie het krachtens deze wet georganiseerde toezicht belemmert.

ART. 29

Voor de bij artikel 28, 1°, 2°, 3°, 4° en 5°, bedoelde overtredingen worden evenveel geldboeten opgelegd als er personen zijn die luidens deze wet gediscrimineerd zijn; de geldboeten mogen evenwel in totaal niet meer dan 50 000 frank bedragen.

ART. 30

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

ART. 31

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

délai destiné à lui permettre de se mettre en règle, et de dresser des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours de la constatation de l'infraction, à peine de nullité.

ART. 27

Les fonctionnaires et agents visés à l'article 24 peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, requérir l'assistance de la police communale et de la gendarmerie.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS PENALES

ART. 28

Sans préjudice des dispositions des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 francs, ou d'une de ces peines seulement :

1° L'employeur, ses préposés ou mandataires ainsi que toutes les personnes visées à l'article 6 qui enfreignent les dispositions de l'article 7;

2° Les personnes visées à l'article 10 qui enfreignent les dispositions de l'article 11;

3° L'employeur, ses préposés ou mandataires qui enfreignent les dispositions de l'article 13;

4° La personne qui n'a pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 19;

5° Toute personne qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la présente loi;

6° Toute personne qui met obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente loi.

ART. 29

Les infractions prévues à l'article 28, 1°, 2°, 3°, 4° et 5°, donnent lieu à application de l'amende autant de fois qu'il y a de personnes ayant fait l'objet d'une discrimination aux termes de la présente loi; toutefois, le montant total des amendes ne peut dépasser 50 000 francs.

ART. 30

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

ART. 31

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

ART. 32

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V en de artikelen 59 en 60, maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

ART. 33

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

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

HOOFDSTUK VI

SLOT- EN WIJZIGINGSBEPALINGEN

ART. 34

Artikel 1 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, wordt aangevuld met een nr. 32° luidende :

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

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

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

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

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

ART. 32

Toutes les dispositions du livre 1^{er} du Code pénal, le chapitre V et les articles 59 et 60 exceptés, mais le chapitre VII et l'article 85 compris, s'appliquent aux infractions prévues par la présente loi.

ART. 33

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

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

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES ET MODIFICATIVES

ART. 34

L'article 1^{er} de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est complété par un 32°, rédigé comme suit :

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

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

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

d) L'employeur qui refuse ou entrave l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle pour des motifs fondés sur le sexe du travailleur;

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

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

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

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

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

j) De werkgever die in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen voor ontslag van het geslacht van de werknemer gewag maakt, of die in die voorwaarden, criteria of redenen elementen opneemt die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht van de werknemer, leiden tot een discriminatie of die deze voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens het geslacht van de werknemer vaststelt;

k) De werkgever die geen einde maakt aan de toestand welke op het stuk van de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden en criteria van ontslag als discriminerend is erkend binnen de door de rechter vastgestelde en aan hem opgelegde termijn krachtens artikel 19 van de wet van betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep;

l) De werkgever die inbreuk pleegt op de uitvoeringsbesluiten van de wet van betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep. »

ART. 35

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 8°, luidende :

« 8° De betwistingen die hun oorzaak vinden in de wet van betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een

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

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

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

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

j) L'employeur qui fait référence au sexe du travailleur dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou qui utilise dans ces conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe du travailleur, aboutissent à une discrimination, ou qui établit ces conditions, critères ou motifs d'une manière discriminatoire en fonction du sexe du travailleur;

k) L'employeur qui n'a pas mis fin à la situation reconnue comme discriminatoire en matière de formation professionnelle, de conditions de travail et de conditions et critères de licenciement dans le délai qui lui a été fixé par le juge en vertu de l'article 19 de la loi du relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante;

l) L'employeur qui commet une infraction aux dispositions des arrêtés pris en exécution de la loi du relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante. »

ART. 35

L'article 578 du Code judiciaire est complété par un 8° rédigé comme suit :

« 8° Des contestations fondées sur la loi du relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante,

zelfstandig beroep, en in haar uitvoeringsbesluiten, uitgezonderd de betwistingen die de toegang betreffen tot het Rijk- en het gesubsidieerd onderwijs en die welke de zelfstandige beroepen betreffen. »

ART. 36

Artikel 81, vijfde lid, van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door de volgende tekst :

« In de geschillen betreffende de aangelegenheden bedoeld in de artikelen 578, 4°, 5°, 6° en 8°, 579, 582, 3° en 4°, en voor de toepassing op de werkgevers van de administratieve sancties, bedoeld in artikel 583, moet een van de rechters in sociale zaken benoemd zijn als werkgever, de andere als werknemer. »

HOOFDSTUK VII

OVERGANGSBEPALINGEN

ART. 37

De hieronder vermelde bepalingen betreffende de toegangsvoorwaarden tot zekere functies van de openbare sector zijn niet meer van toepassing, ten laatste zes maanden na de publikatie van deze wet :

1° Het koninklijk besluit van 4 augustus 1967 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Financiën, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 september 1971 en het koninklijk besluit van 25 februari 1975;

2° Het koninklijk besluit van 21 september 1967 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Financiën;

3° Het koninklijk besluit van 12 maart 1969 betreffende sommige betrekkingen bij de Diensten van de Eerste Minister (Hoog Comité van Toezicht);

4° Het koninklijk besluit van 20 augustus 1969 betreffende bepaalde betrekkingen bij het Ministerie van Justitie;

5° Het koninklijk besluit van 20 augustus 1969 houdende het statuut van de burgerlijke ambtenaren van de dienst Militaire Veiligheid;

6° Het koninklijk besluit van 4 mei 1973 betreffende bepaalde betrekkingen bij het Ministerie van Economische Zaken;

7° Het koninklijk besluit van 12 mei 1975 betreffende sommige betrekkingen bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken;

8° De op de publikatiedatum van deze wet van kracht zijnde voorschriften uitgevaardigd door de in artikelen 107^{quater}, 108, 108^{bis}, 108^{ter} van de Grondwet bedoelde autoriteiten.

ART. 38

Artikel 16 is gedurende de zes maanden die volgen op de publikatiedatum van deze wet niet van toepassing op

et sur ses arrêtés d'exécution, à l'exception des contestations qui concernent l'accès à l'enseignement de l'Etat et à l'enseignement subventionné et de celles qui concernent les professions indépendantes. »

ART. 36

L'article 81, alinéa 5, du Code judiciaire est remplacé par le texte suivant :

« Dans les litiges portant sur les matières prévues aux articles 578, 4°, 5°, 6° et 8°, 579, 582, 3° et 4°, et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583, un des juges sociaux doit avoir été nommé au titre d'employeur, l'autre au titre de travailleur. »

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ART. 37

Les dispositions visées ci-après, relatives aux conditions d'accès à certains emplois du secteur public, cessent de produire leurs effets au plus tard six mois après la date de publication de la présente loi :

1° L'arrêté royal du 4 août 1967 relatif à certains emplois du Ministère des Finances, modifié par l'arrêté royal du 24 septembre 1971 et l'arrêté royal du 25 février 1975;

2° L'arrêté royal du 21 septembre 1967 relatif à certains emplois du Ministère des Finances;

3° L'arrêté royal du 12 mars 1969 relatif à certains emplois des Services du Premier Ministre (Comité supérieur de Contrôle);

4° L'arrêté royal du 20 août 1969 relatif à certains emplois du Ministère de la Justice;

5° L'arrêté royal du 20 août 1969 portant le statut des agents civils du service de Sécurité militaire;

6° L'arrêté royal du 4 mai 1973 relatif à certains emplois du Ministère des Affaires économiques;

7° L'arrêté royal du 12 mai 1975 relatif à certains emplois du Ministère de l'Intérieur;

8° Les règlements pris par les autorités visées aux articles 107^{quater}, 108, 108^{bis}, 108^{ter} de la Constitution, en vigueur à la date de la publication de la présente loi.

ART. 38

L'article 16 ne sera pas d'application, durant les six mois qui suivront la date de publication de la présente loi, aux

de collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuurlijke statutaire regelingen en de regelingen toepasselijk op het personeel van het Rijks- en gesubsidieerd onderwijs.

ART. 39

Wat betreft de instellingen die het maritiem onderwijs verstrekken, zijn de bepalingen van artikel 11 gedurende de twee schooljaren die op de publikatiedatum van deze wet volgen, niet van toepassing.

N. STAELS-DOMPAS.
P. D'HONDT-VAN OPDENBOSCH.
A. CONROTTE.
A. TILQUIN.
H. KUYLEN.
H. DELEECK.

conventions collectives de travail, aux règlements de travail, aux régimes statutaires de droit administratif ainsi qu'aux régimes applicables au personnel de l'enseignement de l'Etat et de l'enseignement subventionné.

ART. 39

Les dispositions de l'article 11 ne seront pas d'application, durant les deux années scolaires qui suivent la date de publication de la présente loi, aux établissements qui dispensent l'enseignement maritime.