

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1998-1999

21 AVRIL 1999

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

Procédure d'évocation

**RAPPORT
FAIT AU NOM
DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR MME DELCOURT-PÊTRE**

La commission a discuté ce projet de loi, qui avait été évoqué le 30 mars 1999, au cours de sa réunion du 21 avril 1999, et ce conjointement avec le projet de loi n° 1-1336/1, 1998-1999.

Ont participé aux travaux de la commission :

1. Membres effectifs : Mme Van der Wildt, présidente, M. Buelens, Mme Cantillon, MM. G. Charlier, Coene, D'Hooghe, Mmes Merchiers, Nelis-Van Liedekerke, MM. Olivier, Poty, Santkin en Mme Delcourt-Pêtre, rapporteuse.

2. Autre sénateur : Mme Dardenne.

Voir :

Documents du Sénat :

1-1335 - 1998/1999 :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

N° 2 : Amendements.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1998-1999

21 APRIL 1999

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

Evocatieprocedure

**VERSLAG
NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT
DOOR MEVROUW DELCOURT-PÊTRE**

De commissie heeft dit wetsontwerp, dat werd geëvoceerd op 30 maart 1999, besproken tijdens haar vergadering van 21 april 1999, samen met het wetsontwerp nr. 1-1336/1 1998-1999.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

1. Vaste leden : mevrouw Van der Wildt, voorzitter, de heer Buelens, mevrouw Cantillon, de heren G. Charlier, Coene, D'Hooghe, de dames Merchiers, Nelis-Van Liedekerke, de heren Olivier, Poty, Santkin en mevrouw Delcourt-Pêtre, rapporteur.

2. Andere senator : mevrouw Dardenne.

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

1-1335 - 1998/1999 :

Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Nr. 2 : Amendementen.

A. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La Belgique dispose depuis plus de vingt ans déjà d'une législation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion et l'accès à une profession indépendante. Jusqu'à ce jour, ces articles de loi figuraient dans la loi de réorientation économique du 4 août 1978.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*
* *

1. Augmenter la lisibilité de la législation en matière d'égalité de traitement

Jusqu'à ce jour, cette réglementation figurait dans la loi de réorientation économique du 4 août 1978. Il semble tout à fait logique de consacrer une loi auto-

A. INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE MINISTER VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Reeds meer dan twintig jaren beschikt België over een wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en de toegang tot het zelfstandig beroep. Tot op heden bevonden deze wetsartikelen zich in de wet op de economische heroriëntering van 4 augustus 1978.

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

— de richtlijn 75/117/EEG van de Raad der Europese Gemeenschappen van 10 februari 1975 inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en;

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

Met dit wetsontwerp beoog ik de volgende innovaties:

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

— de omzetting van twee gelijke-kansenrichtlijnen;

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

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

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

*
* *

1. Het verhogen van de zichtbaarheid van de wetgeving inzake gelijke behandeling

Tot op heden was deze regelgeving verscholen in de wet op economische heroriëntering van 4 augustus 1978. Het lijkt dan ook niet meer dan logisch dat een

nome à cette matière importante que constitue l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

*
* *

2. La transposition de deux directives

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

La directive 96/97 du 20 décembre 1996 a modifié la directive 86/378 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale afin de tenir compte des développements de la jurisprudence de la Cour de Justice européenne concernant l'article 119 du Traité CEE.

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

Il existe en Belgique grosso modo trois formules :

— les régimes qui sont le résultat de négociations collectives entre les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau de l'entreprise, du secteur ou au niveau national (par exemple les CCT, les Fonds de sécurité d'existence, les allocations complémentaires de prépension);

— les régimes créés ou prévus par décision unilatérale au profit des travailleurs ou d'une certaine catégorie d'entre eux (par exemple les assurances-groupe, les fonds de pension) ou au profit du chef d'entreprise (assurances chef d'entreprise);

— les régimes privés créés par les représentants de groupements professionnels d'indépendants (par exemple les caisses d'assurance pour médecins, avocats, notaires, pharmaciens, chauffeurs de taxi.).

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

dergelijke belangrijke materie rond gelijke behandeling van mannen en vrouwen in een autonome wet wordt opgenomen.

*
* *

2. De omzetting van 2 richtlijnen

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

De richtlijn 96/97 van 20 december 1996 heeft de richtlijn 86/378 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling inzake aanvullende regelingen voor sociale zekerheid gewijzigd om rekening te houden met de ontwikkelingen in de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie inzake artikel 119 van het EEG-Verdrag.

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

In België bestaan er grosso modo drie formules :

— regelingen die resultaat zijn van collectieve onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op ondernemingsniveau, op sectorieel of nationaal vlak (bijvoorbeeld CAO's, Fondsen voor bestaanszekerheid, aanvullende uitkeringen inzake brugpensioen);

— ondernemingsregelingen gecreëerd of gepland bij eenzijdige beslissing ten voordele van zijn werknemers of een bepaalde categorie ervan (bijvoorbeeld groepsverzekeringen, pensioenfondsen) of van de bedrijfsleider (bedrijfsleiderverzekeringen);

— private regelingen gecreëerd door de vertegenwoordigers van zelfstandige beroepsgroepen (bijvoorbeeld de verzorgskassen voor de geneesheren, advocaten, notarissen, apothekers, taxichauffeurs ...).

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

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

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

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

— l'accès au régime (réservé aux membres d'un sexe, exclusion des travailleurs à temps partiel);

— limites d'âge différentes selon le sexe pour l'octroi des prestations (par exemple en matière de pension);

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

— restriction des pensions complémentaires de survie aux veuves;

— différences concernant le niveau des prestations ou des cotisations.

Les cas suivants se sont présentés en Belgique :

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

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

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

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

*
* *

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

Le présent projet de loi transpose également la directive européenne 97/80/CE du Conseil du 15 dé-

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

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

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

— de toegang tot het stelsel (voorbehouden aan leden van één geslacht, uitsluiting van deeltijders);

— naar geslacht verschillende leeftijdsvereiste voor de toekenning van prestaties (bijvoorbeeld inzake pensioenen);

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

— beperking van aanvullende overlevingspensioenen tot de weduwen;

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

Volgende gevallen deden zich voor in België :

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

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

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

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

*
* *

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

Met het voorliggende wetsontwerp wordt eveneens omzetting gegeven aan de Europese richtlijn 97/80/

cembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, dont la date de transposition est fixée au 1^{er} janvier 2001.

Cette directive oblige les États membres de l'Union européenne à prendre, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement (article 4 directive). Il s'agit en d'autres termes d'une «répartition de la charge de la preuve», en ce sens qu'une personne victime de discrimination devra d'abord pouvoir avancer des éléments qui laissent présumer une discrimination pour qu'il incombe à la partie adverse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. À titre d'exemple, il suffira qu'une femme prouve, chiffres à l'appui, qu'une entreprise n'occupe presque que des hommes, pour faire apparaître la présomption que cette entreprise fait une distinction de sexe lors des recrutements. De la même manière, il y aura présomption de discrimination salariale lorsque l'employeur utilise un système de rémunération non transparent et que l'on peut démontrer, chiffres à l'appui, que le niveau salarial général des travailleuses dans l'entreprise ou dans une section particulière se situe au-dessous de celui des hommes (arrêt Enderby, Cour de Justice, 27 octobre 1993, affaire 127/92, Jur., I, 5535).

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

Étant donné qu'il est très difficile pour un individu de prouver un cas de discrimination, la Cour de Justice a jugé qu'une adaptation des règles en matière

EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, waarvan de omzettingsdatum is bepaald op 1 januari 2001.

Deze richtlijn verplicht de lidstaten van de Europese Unie om, overeenkomstig hun nationale rechtstelsels, de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat wanneer een slachtoffer van geslachtsdiscriminatie voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden (artikel 4 richtlijn). Het gaat hier met andere woorden om een «verdeling van de bewijslast», in die zin dat een gediscrimineerde persoon eerst elementen zal moeten kunnen aanvoeren die discriminatie laten vermoeden, opdat het aan de tegenpartij zou toekomen om te bewijzen dat er geen schending is geweest van het beginsel van gelijke behandeling. Zo zal het bijvoorbeeld voldoende zijn dat een vrouw aan de hand van cijfermateriaal aantoonde dat in een bedrijf bijna uitsluitend mannen werken, om het vermoeden te laten ontstaan dat in dat bedrijf onderscheid naar geslacht wordt gemaakt bij de aanwervingen. Evenzo zal er een vermoeden van loondiscriminatie bestaan, wanneer de werkgever een ondoorzichtig beloningssysteem hanteert en met cijfermateriaal kan worden aangetoond dat het algemene loonniveau van werkneemsters in een bedrijf of in een bepaalde afdeling beduidend onder dat van de mannelijke collega's ligt (arrest-Enderby, Hof van Justitie, 27 oktober 1993, zaak 127/92, Jur., I, 5535).

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

Doordat het voor een individu zeer moeilijk valt om discriminatie te bewijzen heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat een aanpassing van de regels inzake

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

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

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

*
* *

La directive 97/80/CE contient également une définition de ce qu'il faut entendre par «principe d'égalité de traitement» et «discrimination indirecte» (arti-

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

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

Derhalve kan een verdeling van de bewijslast ten aanzien van strafrechtelijke procedures voor ons land niet in overweging worden genomen, hoewel een omkering van de bewijslast reeds in titel V van de wet van 4 augustus 1978 is voorzien, zij het enkel in het kader van eventuele represaillemaatregelen tegen werknemers die een klacht inzake ongelijke behandeling indienen (artikel 136, eerste en tweede lid titel V). Voormeld artikel bepaalt dat de werkgever de arbeidsverhouding niet mag beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen indien een werknemer een met redenen omklede klacht inzake gelijke behandeling indient of een rechtsvordering instelt om het beginsel van gelijke behandeling te doen eerbiedigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering. De bewijslast van deze redenen rust automatisch op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen de twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht (artikel 136, tweede lid, titel V).

*
* *

In de richtlijn 97/80/EG is eveneens een definitie opgenomen van wat onder «beginsel van gelijke behandeling» en «indirecte discriminatie» moet

cle 2). Les motifs de cette précision résident dans le fait que, au vu des difficultés rencontrées en matière de charge de la preuve, le Conseil des ministres a jugé nécessaire de définir clairement ces deux notions.

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

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

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

La définition de la «discrimination indirecte» à l'article 4, troisième alinéa du projet de loi est, comme précisé ci-avant, la définition que l'on retrouve dans la directive 97/80/CE. Cette définition correspond, elle aussi, à la jurisprudence de la Cour de Justice. Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou un procédé apparemment neutre désavan-

worden verstaan (artikel 2). De reden hiervoor ligt in het feit dat, gelet op de moeilijkheden inzake bewijslast, het door de Raad van ministers noodzakelijk werd geacht beide begrippen duidelijk te omschrijven.

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

De in het wetsontwerp opgenomen definities van «gelijke behandeling», «directe discriminatie» en «indirecte discriminatie» sluiten naadloos aan bij hetgeen hierover in de Europese regelgeving en rechtspraak is bepaald. Van directe discriminatie is er sprake wanneer een verschil in behandeling rechtstreeks op grond van het geslacht wordt gebaseerd (zie onder meer Gilliams, H., «Het Hof van Justitie en de gelijke behandeling van man en vrouw 1988-1990», RW, 90/91, 1362). Directe discriminatie is er ook wanneer een verschil in behandeling wordt gebaseerd op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap (arrest-Dekker, Hof van Justitie, 8 november 1990, zaak 177/88, Jur., 1990, I, 3941), vermits enkel vrouwen aan die lichamelijke conditie kunnen beantwoorden. Van belang is te noteren dat directe discriminatie, overeenkomstig de Europese rechtspraak, onder geen enkel beding kan worden gerechtvaardigd en dus absoluut verboden is. Een werkgever die weigert een vrouw aan te nemen omwille van het feit dat ze vrouw is of omwille van het feit dat ze zwanger is, begaat aldus een inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling die niet te rechtvaardigen valt. Hetzelfde doet zich voor wanneer een werkgever bijvoorbeeld een geboortepremie uitsluitend toekent aan vrouwelijke werknemers en niet aan mannelijke werknemers.

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

De definitie van «indirecte discriminatie» in artikel 4, derde lid van het wetsontwerp is, zoals hierboven reeds gezegd, de definitie welke men terugvindt in de richtlijn 97/80/EG. Deze definitie sluit op zijn beurt aan bij de rechtspraak van het Hof van Justitie. Van indirecte discriminatie is er sprake wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handel-

tage une proportion considérablement plus importante de membres d'un sexe, en d'autres termes, lorsqu'une mesure prise par un employeur désavantage surtout les membres d'un même sexe. C'est le cas par exemple lorsqu'un employeur n'accorde l'avantage du fonds de pension d'entreprise qu'aux travailleurs à temps plein, alors que le groupe des travailleurs à temps partiel ainsi lésés se compose essentiellement de femmes dans cette entreprise.

Contrairement à la discrimination directe, la discrimination indirecte peut être justifiée sous certaines conditions, et ainsi ne plus constituer d'infraction au principe de l'égalité de traitement. Ces conditions sont explicitées plus avant par la Cour de Justice et le Conseil des ministres les a fait figurer dans la définition de discrimination indirecte dans la directive. En l'occurrence, il n'y a pas discrimination lorsqu'une mesure discriminatoire apparemment neutre mais indirecte est appropriée et nécessaire et peut être justifiée par des facteurs objectifs qui n'ont aucun rapport avec le sexe des intéressés. Le constat selon lequel dans un cas déterminé, ces conditions en matière de justification objective sont remplies, incombe uniquement au juge saisi de l'affaire. L'arrêt Danfoss (Cour de Justice, 17 octobre 1989, affaire 109/88, Jur. 1989, 3199) est un exemple d'appréciation judiciaire de critères de justification objectifs. Cette affaire concernait le caractère indirectement discriminatoire d'un système de rémunération qui prévoyait un montant de base égal pour les travailleurs et les travailleuses, assorti d'indemnités individuelles accordées sur la base de la flexibilité, de la formation professionnelle et de l'ancienneté (en pratique, les fonctions donnant lieu à l'octroi de ces indemnités étaient essentiellement occupées par des hommes). En ce qui concernait la nature justificative objective des critères utilisés, la Cour a estimé ce qui suit (voir aussi Herbert, F., «Discrimination indirecte» in Rev. Trav., 1990, 659):

— *concernant le critère de flexibilité:*

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

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

– pour le critère de la formation professionnelle, la Cour suit un même raisonnement, ce qui signifie qu'il

wijze een wezenlijk groter gedeelte van de leden van een geslacht benadeelt, met andere woorden wanneer een bepaalde maatregel van een werkgever tot gevolg heeft dat vooral werknemers van één geslacht worden benadeeld. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een werkgever uitsluitend aan voltijdse werknemers het voordeel toekent van een bedrijfspensioenfonds, terwijl de groep van aldus benadeelde deeltijdse werknemers in dat bedrijf voornamelijk uit vrouwen bestaat.

In tegenstelling tot directe discriminatie kan indirecte discriminatie onder bepaalde voorwaarden worden gerechtvaardigd, waardoor het geen inbreuk meer uitmaakt op het beginsel van gelijke behandeling. Deze voorwaarden zijn door het Hof van Justitie nader geëxpliciteerd en door de Raad van ministers opgenomen in de definitie van indirecte discriminatie in de richtlijn. Met name is er geen discriminatie meer wanneer een ogenschijnlijk neutrale, doch indirect discriminerende maatregel passend en noodzakelijk is en kan worden gerechtvaardigd door objectieve factoren die geen verband houden met het geslacht van de betrokkenen. De vaststelling of in een bepaald geval aan deze voorwaarden inzake objectieve rechtvaardiging is voldaan komt uitsluitend toe aan de rechter bij wie het geschil aanhangig is gemaakt. Het arrest-Danfoss (Hof van Justitie, 17 oktober 1989, zaak 109/88, Jur., 1989, 3199) vormt een voorbeeld van dergelijke rechterlijke beoordeling van objectieve rechtvaardigingsgronden. Deze zaak ging over het indirect discriminerend zijn van een loonregeling die voorzag in een gelijk basisbedrag voor de mannelijke en de vrouwelijke werknemers, waarbij individuele toeslagen kwamen die op basis van met name de flexibiliteit, beroepsopleiding en anciënniteit berekend werden (in de praktijk bleken voornamelijk functies waarin veel mannen zaten van deze toeslagen te genieten). Wat de objectief gerechtvaardigde aard van de gehanteerde toeslagcriteria betrof, oordeelde het Hof het volgende (zie ook Herbert, F., «Indirecte discriminatie» in Arbbl., 1990, 659):

— *in verband met het criterium flexibilitéit:*

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

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

– voor het criterium beroepsopleiding volgt het Hof eenzelfde redenering, dat wil zeggen dat het de

incombe à l'employeur de prouver que ce critère est important pour l'exécution de tâches spécifiques;

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

*
* *

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

Dans le présent projet de loi, l'article 5 instaure également une présomption réfragable que le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination basée sur le sexe. Par harcèlement sexuel au travail, il faut entendre toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il porte atteinte à la dignité d'hommes et de femmes au travail. Cette définition légale du harcèlement sexuel au travail figure déjà dans les arrêtés royaux actuels de protection des travailleurs et des membres du personnel contre le harcèlement sexuel au travail, à savoir l'arrêté royal du 18 septembre 1992 pour les travailleurs du secteur privé et l'arrêté royal du 9 mars 1995 pour les membres du personnel des administrations et autres services des ministères fédéraux, ainsi que de certains organismes d'intérêt public.

Les motifs de l'association du harcèlement sexuel au travail au principe de l'égalité de traitement sont doubles. Tout d'abord, la résolution du Conseil européen du 29 mai 1990, le code de conduite européen relatif à l'intimidation sexuelle et la recommandation de la Commission européenne du 27 novembre 1991 défendent la position selon laquelle le harcèlement sexuel sur les lieux de travail peut constituer une forme de discrimination fondée sur le sexe. Le fondement de cette affirmation réside dans le fait que le sexe joue un rôle déterminant dans le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Un employeur qui dit à une travailleuse qu'elle ne bénéficiera pas d'une promotion déterminée si elle n'accepte pas ses avances se rend coupable de discrimination fondée sur le sexe dans l'accès aux possibilités de promotion, étant donné que l'employeur n'imposerait pas de telles conditions à un candidat masculin. D'autre part, il est également possible qu'un employeur ne prenne pas les mesures nécessaires lorsqu'une travailleuse est importunée de la sorte par un collègue masculin. Il s'agit ici aussi de discrimination basée sur le sexe, étant donné que les conditions de travail (et notamment les condi-

werkgever toekomt om te bewijzen dat dat criterium van belang is voor de uitvoering van specifieke taken;

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

*
* *

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

In het voorliggende wetsontwerp wordt in artikel 5 tevens een weerlegbaar vermoeden ingevoerd dat ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) een vorm van discriminatie op grond van het geslacht is. Onder OSGW dient daarbij te worden verstaan elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk. Deze wettelijke definitie van OSGW vindt men nu reeds terug in de huidige koninklijke besluiten ter bescherming van de werknemers en personeelsleden tegen OSGW, met name in het koninklijk besluit van 18 september 1992 voor de werknemers van de privé-sector en in het koninklijk besluit van 9 maart 1995 voor de personeelsleden van de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals van sommige instellingen van openbaar nut.

De reden voor het koppelen van OSGW aan het beginsel van gelijke behandeling is tweevoudig. Vooreerst verdedigen zowel de resolutie van de Europese Raad van 29 mei 1990, de Europese gedragscode betreffende seksuele intimidatie als de aanbeveling van de Europese Commissie van 27 november 1991 het standpunt dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie op basis van het geslacht kan uitmaken. De grondslag hiervoor ligt in het feit dat het geslacht een doorslaggevende rol speelt bij OSGW. Een werkgever die een vrouwelijke werknemer te kennen geeft dat zij niet zal genieten van een bepaalde promotie indien zij niet ingaat op zijn avances, maakt zich schuldig aan geslachtsdiscriminatie bij de gelegenheid tot promotiekansen, aangezien hij dergelijke voorwaarden niet zou opleggen aan een mannelijke kandidaat. Anderzijds is het ook mogelijk dat een werkgever niet de nodige maatregelen neemt wanneer een vrouwelijke werknemer door een mannelijke collega wordt lastiggevallen. Ook in dergelijk geval doet zich discriminatie op grond van het geslacht voor, vermits de arbeidsvoorwaarden (en met name dan de arbeidsvoorwaarden die betrekking

tions de travail relatives au bien-être au travail) de la travailleuse sont modifiées dans un sens négatif, alors que ses collègues masculins en sont épargnés (en supposant qu'ils ne sont pas importunés par ce même homme). Dans ce cas, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris dans son entreprise les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel en général et dans le cas concret en question, pour réfuter la présomption de discrimination.

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

Des études récentes de 1995 semblent confirmer les chiffres précités (voir Bruynooghe, R., Opdebeeck, S., Monten, C. et Verhaegen, L., «Violence, harcèlement sexuel et vexations au travail: une description des plaintes et stratégies pour y faire face», Limburgs Universitair Centrum, juillet 1995, rapport établi pour le compte de Mme M. Smet, ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'égalité des chances).

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

Cela justifie donc la nécessité de prévoir une base légale plus large pour la protection légale contre le harcèlement sexuel au travail, notamment en inscrivant le harcèlement sexuel au travail dans la législation relative à l'égalité de traitement entre hommes et

hebben op het welzijn op het werk) van de vrouwelijke werknemer in negatieve zin worden gewijzigd, terwijl haar mannelijke collega's daarvan gespaard blijven (in de veronderstelling althans dat zij niet door diezelfde man worden lastiggevallen). In dergelijk geval komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat hij in zijn bedrijf de nodige maatregelen heeft genomen om OSGW in het algemeen en in het concrete geval te voorkomen, om het vermoeden van discriminatie te weerleggen.

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

Recente studies uit 1995 blijken voornoemde cijfers alleen maar te bevestigen (zie Bruynooghe, R., Opdebeeck, S., Monten, C. en Verhaegen, L., «Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk: een beschrijving van klachten en van strategieën om er mee om te gaan», Limburgs Universitair Centrum, juli 1995, rapport in opdracht van mevrouw M. Smet, minister van Tewerkstelling en Arbeid en gelijkheidskansenbeleid).

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

Het verdient dus aanbeveling om de wettelijke bescherming tegen OSGW op een ruimere wettelijke basis te laten berusten, met name door OSGW in te schrijven in de wetgeving op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. De huidige koninklijke

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

L'association dans ce projet de loi du harcèlement sexuel au travail et du principe de l'égalité de traitement rend immédiatement applicables au harcèlement sexuel au travail tous les mécanismes de protection déjà existants en matière d'égalité de traitement (notamment la responsabilité pénale de l'employeur lorsqu'il commet ou laisse commettre des actes de harcèlement sexuel au travail, la protection contre le licenciement pour la victime qui formule une plainte, la surveillance par les membres de l'inspection des lois sociales). Par ailleurs, l'article 5, troisième alinéa, du projet de loi accorde au Roi la compétence de prendre des mesures visant à prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail et ce, après concertation avec les organes consultatifs appropriés (Conseil national du Travail, commission permanente du Travail, comité de concertation autorités-syndicat compétent) et par arrêté délibéré en Conseil des ministres. Ainsi, il sera possible à l'avenir de déterminer par arrêté royal des règles plus précises concernant le rôle de la personne de confiance et la garantie d'une protection efficace dans l'entreprise contre le harcèlement sexuel au travail.

*
* *

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

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

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

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

*
* *

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

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

mité de la classification des fonctions par rapport au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

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

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

Nous ne disposons pas en Belgique d'un matériel de recherche comparable, mais on peut tout de même partir du principe que la réalité y est identique. En 1997, la ministre a chargé le Hoger Instituut voor de Arbeid de Louvain de réaliser un inventaire des systèmes sectoriels de classification des fonctions existants. L'objectif était de vérifier dans quelle mesure ces classifications pouvaient donner lieu à des discriminations en matière d'évaluation et de rémunération (voir Van Der Hallen, P., «Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk? Literatuur- en documentenstudie», HIVA, Katholieke Universiteit Leuven, 1997, étude réalisée pour le compte de la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique à égalité des chances, M. Smet).

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

— ne comprenaient pas d'accords concernant la procédure formelle à suivre lors d'une évaluation de

de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

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

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

Vergelijkbaar onderzoeksmateriaal is niet voorhanden in België, maar toch mag ervan uitgegaan worden dat eenzelfde realiteit zich ook hier voordoet. In 1997 werd in opdracht van de minister door het Hoger Instituut van de Arbeid te Leuven een inventaris samengesteld van de bestaande sectorale functieclassificaties. Bedoeling daarvan was na te gaan in hoeverre deze classificaties konden leiden tot discriminatie inzake waardering en beloning (zie Van Der Hallen, P., «Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk? Literatuur- en documentenstudie», HIVA, Katholieke Universiteit Leuven, 1997, onderzoek in opdracht van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, M. Smet).

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

— geen afspraken bevatten rond de te volgen formele procedure bij functiewaardering en evenmin

fonctions et ne faisaient pas davantage mention de l'une ou l'autre commission d'accompagnement ou de la participation des membres du personnel;

— ne comportaient pas de dispositions relatives à la possibilité d'une procédure de recours;

— utilisaient le plus souvent des noms de fonctions masculins (par exemple le comptable) ou des noms de fonctions féminins pour des fonctions spécifiquement «féminines» par tradition (par exemple la lingère);

— souvent, ne décrivaient pas les exigences des fonctions sur la base du profil exigé;

— le plus souvent, ne comportaient pas de dispositions concernant la manière dont les travailleurs sont informés sur la classification de leur fonction et les modifications qui y sont apportées.

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

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

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

*
* *

spreken over één of andere begeleidingscommissie of betrokkenheid van de personeelsleden;

— geen bepalingen bevatten omtrent de mogelijkheid van een beroepsprocedure;

— meestal mannelijke (bijvoorbeeld de boekhouder) of voor specifiek traditioneel «vrouwelijke» functies uitsluitend vrouwelijke functiebenamingen hanteren (bijvoorbeeld het linnenmeisje);

— de functievereisten vaak niet beschrijven in termen van het vereiste profiel;

— veelal geen bepalingen omvatten over hoe de werknemers worden ingelicht over hun functieclassificatie en de wijzigingen daarin.

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

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

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

*
* *

5. Adaptation de cette réglementation aux modifications du contexte institutionnel et de la législation

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

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

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

Exemples :

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

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

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

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

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

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

De aangelegenheden waarvoor de gemeenschappen en gewesten bevoegd zijn, dienen dus buiten de werkingssfeer van het ontwerp gelaten te worden. Zo zal dit ontwerp, in vergelijking tot titel V van de wet van 4 augustus 1978, geen bepalingen meer bevatten inzake het gelijkekansenbeleid op het vlak van de sociale promotie (artikel 13), de beroepsopleiding (de ganse afdeling geschrapt), het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen, van het personeel van de openbare instellingen die afhangen van de gemeenschappen en gewesten en van het onderwijspersoneel (artikelen 3, 3^o, en 13). Titel V van de wet van 4 augustus 1978 dan ook (voorlopig) gelden in de gemeenschappen en gewesten als regelgeving inzake de gelijke behandeling van man en vrouw.

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

Voorbeelden :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. DISCUSSION DES ARTICLES

Article 20

Mme Dardenne dépose l'amendement n° 1, qui vise à permettre aux associations dont l'objet statutaire est de favoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes d'ester en justice (doc. Sénat, n° 1-1335/2, 1998-1999):

«A. Compléter l'alinéa 1^{er} par un 5^o, libellé comme suit:

«5^o les associations qui reçoivent l'autorisation explicite de la victime. Ces associations doivent bénéficier de la personnalité juridique et s'être fixé statutairement comme objectif de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou l'émancipation de la femme.»

B. Au deuxième alinéa entre les mots «organisations» et «mentionnées» insérer les mots «et associations.»

Justification

Il importe de reconnaître également le rôle important que les organisations féminines ont joué et jouent encore dans la reconnaissance de droits égaux de femmes. Tel qu'il est formulé actuellement, l'article 20 exclut la possibilité pour ces associations d'ester en justice.

Dans l'avant-projet soumis au Conseil national du travail, la mention des associations figurait. Elle a été retirée notamment suite à la demande des partenaires sociaux. S'il est indéniable que les organisations de travailleurs ont pleinement leur place dans ce processus, il n'y a aucune raison d'en écarter les associations.

On notera à cet égard que dans sa recommandation du 25 juin 1998, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a soutenu — à l'exception d'un membre — le principe d'octroi d'un droit d'action aux organisations féminines et associations d'intérêts.

L'auteur explique que les associations qui représentent les femmes ne peuvent pas actuellement ester en justice pour forcer le respect des dispositions de ce sujet. Leur offrir cette possibilité équivaudrait à reconnaître l'importante mission qu'elles accomplissent en matière d'égalité des chances et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Dans sa forme actuelle, le projet n'attribue cette compétence qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont aussi, bien entendu, des responsabilités dans ce domaine, mais ne sont sans doute pas

B. BESPREKING VAN ARTIKELEN

Artikel 20

Mevrouw Dardenne dient het amendement nr. 1 in, dat ertoe strekt verenigingen die als statutair doel hebben, de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bevorderen, te machtigen om in rechte op te treden (Stuk Senaat, nr. 1-1335/2, 1998-1999):

«A. Het eerste lid aanvullen met een 5^o, luidend als volgt:

«5^o de verenigingen die daartoe de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer krijgen. Die verenigingen moeten rechtspersoonlijkheid bezitten en statutair tot doel hebben de gelijke behandeling van mannen en vrouwen of de vrouwenemancipatie te bevorderen.»

B. In het tweede lid, na de woorden «vermelde organisaties», de woorden «en verenigingen» toevoegen.»

Verantwoording

Ook de belangrijke rol die de vrouwenorganisaties hebben gespeeld en nog spelen in de erkenning van gelijke rechten voor de vrouwen moet worden gehonoreerd. Zoals artikel 20 thans is geformuleerd, sluit het voor die verenigingen de mogelijkheid uit om in rechte op te treden.

In het aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp kwamen de verenigingen wel voor. Ze werden onder meer op verzoek van de sociale partners uit het ontwerp gelicht. Al hebben de werknemersorganisaties onmiskenbaar hun plaats in dit proces, er is geen reden om de verenigingen eruit te weren.

In dat opzicht notere men dat de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in zijn aanbeveling van 25 juni 1998 — op één lid na — zijn steun heeft verleend aan het beginsel dat aan de vrouwenorganisaties en de belangenverenigingen een voordeingsrecht moet worden toegekend.

De indienster verduidelijkt dat de verenigingen die de vrouwen vertegenwoordigen momenteel niet in rechte kunnen optreden om de bepalingen van dit ontwerp af te dwingen. Ze alsnog deze mogelijkheid bieden zou een erkenning betekenen van de belangrijke opdracht die zij vervullen op het vlak van de gelijkheid van kansen en van de strijd tegen ongewenst seksueel gedrag.

Het ontwerp kent in deze aangelegenheid momenteel alleen een bevoegdheid toe aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die vanzelfsprekend ook een verantwoordelijkheid op dit vlak hebben, maar

toujours les instances auxquelles les travailleurs souhaitent s'adresser pour leur soumettre des plaintes de cette nature.

Un commissaire abonde dans le même sens. Il considère du reste que le projet, qui vise à mettre fin à une discrimination, en crée en un certain sens une nouvelle. En effet, tous les travailleurs (toutes les travailleuses) ne sont pas affilié(e)s à une organisation syndicale ou ne souhaitent pas s'adresser à une organisation syndicale pour régler ce genre de problèmes. Le projet tel qu'il est rédigé actuellement ne rencontre pas leurs préoccupations.

L'intervenant tient dès lors à appuyer sans réserve l'amendement. Il se rend compte que les délais dont on dispose pour l'adoption du texte sont particulièrement brefs. Mais si le projet amendé est soumis cette semaine encore, avec un rapport oral, à l'assemblée plénière, la procédure pourra être clôturée avant la fin de la législature.

Une autre membre peut, pour ce qui est du principe, comprendre l'idée générale qui sous-tend cet amendement qui, comme l'a déjà suggéré l'auteur, peut aussi avoir une valeur symbolique importante. Force est toutefois de reconnaître que dans notre système juridique, l'attribution du pouvoir d'ester en justice à des organisations privées n'est pas une affaire banale. Or, si l'on veut discuter sérieusement de la question, cela signifierait presque à coup sûr que le projet ne pourrait plus aboutir sous la présente législature.

Elle n'est d'ailleurs pas tout à fait d'accord avec les arguments avancés par le préopinant. Notre système est basé sur la liberté de s'affilier à une organisation syndicale, mais il n'empêche que les organisations syndicales ont également une responsabilité générale au sein de l'entreprise. Il n'est donc que logique qu'elles soient habilitées à ester en justice dans ce domaine. Les éventuels litiges fondés sur cette loi porteront en effet sur des matières qui relèvent de leur sphère de compétence normale (contrats de travail, conditions de travail, régimes complémentaires de sécurité sociale, ...).

Au vu de ce qui précède, l'intervenante plaide pour que l'on vote le projet tel quel et que l'on ait ultérieurement un débat au Parlement sur la question de savoir quel rôle les organisations qui militent pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent se voir attribuer dans le cadre de cette matière.

Un sénateur estime que l'on introduit quand même ici un élément nouveau, à savoir la présomption légale que le harcèlement sexuel au travail constitue une forme de discrimination basée sur le sexe. Les organisations syndicales sont beaucoup moins familiarisées avec cette problématique qu'un certain

die wellicht niet altijd de instanties zijn waartoe de werknemers zich wensen te richten met klachten in dit verband.

Een lid kan zich hierbij aansluiten. Hij meent overigens dat het ontwerp, dat tot doel heeft een discriminatie weg te werken, er in zekere zin een nieuwe creëert. Niet alle werkne(em)sters zijn immers aangesloten bij een vakvereniging of wensen zich voor dit soort problemen tot een vakvereniging te wenden. Zij blijven met het ontwerp zoals het nu is, in de kou staan.

Spreekster wenst het voorliggende amendement dan ook sterk te ondersteunen. Hij beseft dat de termijnen voor de aanneming van de tekst bijzonder krap worden. Indien echter het geamendeerde ontwerp nog deze week met een mondeling verslag aan de plenaire vergadering wordt voorgelegd, kan de procedure voor het einde van de legislatuur worden afgerond.

Een ander lid kan vanuit principieel oogpunt begrip opbrengen voor de algemene idee achter dit amendement dat, zoals de indienster reeds suggereerde, ook een belangrijke symbolische waarde heeft. Men moet echter erkennen dat het toekennen van bevoegdheid om in rechte op te treden aan privé-organisaties, in ons rechtsbestel geen eenvoudige gelegenheid is. Wanneer men nu de discussies in dit verband op een ernstige wijze wil gaan voeren, zou dit vrijwel zeker betekenen dat het ontwerp in deze legislatuur niet meer kan worden afgerond.

Zij is het overigens niet helemaal eens met de argumenten die door de vorige spreker werden gehanteerd. Ons stelsel is gebaseerd op de vrijheid zich bij een vakvereniging aan te sluiten, maar dit neemt niet weg dat de vakverenigingen ook een algemene verantwoordelijkheid hebben in de onderneming. Dat zij in deze materie bevoegd zijn om in rechte op te treden, is overigens niet meer dan logisch. Eventuele geschillen op basis van deze wet zullen immers betrekking hebben op materies die tot hun normaal bevoegdheidsdomein behoren (arbeidsovereenkomsten, arbeidsvoorwaarden, aanvullende regelingen sociale zekerheid, ...)

Spreekster pleit er in het licht van het voorgaande voor dat het ontwerp ongewijzigd wordt aangenomen maar dat in een later stadium binnen het Parlement wel een debat wordt gevoerd over de vraag welke rol de organisaties die zich inzetten voor de gelijkheid van kansen voor vrouwen en mannen in het kader van deze materie toebedeeld kunnen krijgen.

Een senator meent dat hier toch een nieuw gegeven wordt geïntroduceerd, namelijk het wettelijke vermoeden dat ongewenst seksueel gedrag op het werk een vorm van discriminatie op grond van het geslacht is. Met deze problematiek zijn de vakverenigingen veel minder vertrouwd dan een aantal vrouwenorga-

nombre d'organisations féminines qui, dans le cadre de leur action, se sont concentrées sur cet aspect ainsi que sur la violence à l'encontre des femmes en général.

Avec leurs connaissances et leur expérience en la matière au sein des entreprises, elles pourraient remplir une mission importante et contribuer à un changement des mentalités.

Un commissaire note que les choses ont bougé récemment, dans ce domaine précisément. Ainsi ces organisations peuvent dès à présent intervenir en cas de violence dans le milieu familial.

L'intervenant suivant ne voit pas pourquoi cette compétence ne pourrait pas être étendue à l'entreprise. Le fait est que les organisations en question sont, plus que les organisations syndicales, familiarisées avec les actes de violence physique ou psychique à l'égard des femmes et avec la marche à suivre en l'espèce. En outre, il est loin d'être évident qu'une travailleuse victime de harcèlement sexuel souhaitera se confier au délégué syndical de l'entreprise, surtout si elle n'est pas syndiquée. Qui plus est, ces délégués syndicaux sont souvent des hommes, ce qui ne facilite pas les choses.

C'est pourquoi l'intervenant tient à plaider, une fois de plus, en faveur de l'accélération de la procédure d'examen de ce projet, de manière à pouvoir encore adopter l'amendement en discussion.

Le ministre répond que le projet initial du gouvernement prévoyait la possibilité, pour les organisations qui défendent les intérêts des femmes, d'ester en justice dans ce genre d'affaires. Dans son avis du 17 juillet 1998, le Conseil national du travail s'est, à l'unanimité, prononcé négativement sur cette disposition.

Il a notamment souligné que cette disposition méconnaît le rôle des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans l'application du principe de l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur les lieux de travail, et plus précisément dans le cadre de la problématique du harcèlement sexuel.

Le Conseil national du travail estime à ce propos que les organisations professionnelles sont indubitablement les organisations les plus indiquées pour prendre connaissance de conflits qui peuvent surgir dans le cadre des relations de travail, étant donné que ce sont elles qui sont le mieux au courant du déroulement des choses dans la pratique.

Le ministre déclare que le gouvernement, ainsi d'ailleurs que la Chambre des représentants, qui avait été saisie du même amendement, se sont ralliés au point de vue du Conseil national du travail.

nisaties die zich in hun werking hierop en op het geweld tegen vrouwen in het algemeen, hebben toegelegd.

Zij zouden met hun kennis en ervaring op dit vlak in de ondernemingen een belangrijke opdracht kunnen vervullen en bijdragen aan een mentaliteitswijziging.

Een lid stipt aan dat op dit vlak in het recente verleden al een en ander in beweging is gekomen. Zo kunnen deze organisaties momenteel reeds optreden bij geweld binnen gezinssituaties.

Een volgende spreker ziet niet waarom deze bevoegdheid niet kan worden uitgebreid tot de ondernemingswereld. Er is inderdaad het feit dat de betrokken organisaties, meer dan de vakverenigingen, ervaring hebben inzake fysieke of psychische geweldpleging op vrouwen en de wijze waarop hiermee moet worden omgegaan. Daarnaast is het verre van evident dat een werkneemster die het slachtoffer wordt van ongewenst seksueel gedrag op het werk, zeker wanneer zij niet gesyndiceerd is, de vakbondsafgevaardigde binnen de onderneming in vertrouwen wenst te nemen. Bovendien zijn deze vakbondsafgevaardigden vaak mannen, wat de zaken er niet gemakkelijker op maakt.

Het lid wenst er daarom nogmaals voor te pleiten dat de procedure voor de behandeling van dit ontwerp wordt versneld, zodat het voorliggende amendement alsnog kan worden aangenomen.

De minister antwoordt dat het oorspronkelijke regeringsontwerp voorzag in de mogelijkheid dat organisaties die de belangen van vrouwen verdedigen wat deze materie betreft in rechte zouden kunnen optreden. De Nationale Arbeidsraad heeft zich in zijn advies van 17 juli 1998 eenparig negatief over deze bepaling uitgesproken.

De Raad wees er met name op dat die bepaling afbreuk doet aan de rol van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties bij de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk en meer bepaald in het kader van de problematiek inzake ongewenst seksueel gedrag.

De Nationale Arbeidsraad meent in dat verband dat de beroepsorganisaties ongetwijfeld de meest aangewezen organisaties zijn om kennis te nemen van conflicten die kunnen rijzen in het kader van de arbeidsverhouding, daar ze het best op de hoogte zijn van wat zich in de praktijk afspeelt.

De minister verklaart dat de regering, en overigens ook de Kamer van volksvertegenwoordiging waar hetzelfde amendement werd ingediend, zich bij het standpunt van de Nationale Arbeidsraad hebben aangesloten.

C. VOTES

L'amendement n° 1 (A et B) est rejeté par 7 voix contre 3 et 1 abstention.

L'ensemble du projet de loi a été adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La rapporteuse,

Andrée DELCOURT-PÊTRE.

La présidente,

Francy VAN DER WILDT.

*
* *

TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION

Voir le doc. 1-1335/4

C. STEMMINGEN

Het amendement nr. 1 (A en B) wordt verworpen met 7 stemmen tegen 3 bij 1 onthouding.

Het wetsontwerp in zijn geheel wordt aangenomen met 7 stemmen bij 3 onthoudingen.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

De rapporteur,

Andrée DELCOURT-PÊTRE.

De voorzitter,

Francy VAN DER WILDT.

*
* *

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

Zie Stuk 1-1335/4