



MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
COMMISSIE VROUWENARBEID

AVIS N° 41 DU 04 NOVEMBRE 1985
SUR L'EXECUTION DE L'ARTICLE 119
DE LA LOI DU 4 AOUT 1978 (ACTIONS
POSITIVES).

ADVIES NR. 41 VAN 04 NOVEMBER 1985
TOT UITVOERING VAN ARTIKEL 119 VAN
DE WET VAN 4 AUGUSTUS 1978 (POSITIE-
VE ACTIES).

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES
SECRETARIAT

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSIE VROUWENARBEID
SECRETARIAAT

AVIS N° 41 du 04 novembre 1985 sur
l'exécution de l'article 119 de la
loi du 4 août 1978 (Actions positi-
ves).

ADVIES NR. 41 van 4 november 1985 tot
uitvoering van artikel 119 van de wet
van 4 augustus 1978 (Positieve acties).

1. PREAMBULE

Suite aux conclusions émises lors du colloque tenu les 1er et 2 octobre 1984 sur "l'Emploi des femmes et les Actions positives", le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé au Service Juridique de l'Administration, de préparer un projet d'arrêté royal en exécution de l'article 119 de la loi du 4 août 1978.

Usant de son droit d'initiative, la Commission du Travail des Femmes a, dans le but de faciliter l'élaboration de cet arrêté, rendu l'avis suivant, au cours de sa réunion du 04 novembre 1985.

X

X

X

2. CADRE JURIDIQUE

Aux termes de l'article 119 de la loi de réorientation économique du 4 août 1978 : "Les dispositions du Titre V de la présente loi ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 116, alinéa 1er.

1. INLEIDING

Uitgaande van de besluiten van het colloquium van 1 en 2 oktober 1984 over "Tewerkstelling van vrouwen en Positieve Acties", heeft de Minister van Tewerkstelling en Arbeid aan de juridische dienst van het Ministerie gevraagd een ontwerp van koninklijk besluit voor te bereiden tot uitvoering van artikel 119 van de wet van 4 augustus 1978.

Ten einde de voorbereiding van een der gelijk besluit te vereenvoudigen, heeft de Commissie Vrouwenarbeid tijdens haar vergadering van 4 november 1985 op eigen initiatief volgend advies uitgebracht.

X

X

X

2. JURIDISCH KADER.

Krachtens artikel 119 van de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978 : "vormen de bepalingen van titel V van deze wet 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 116, eerste lid, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

.../...

Le Roi après avoir procédé aux consultations prévues à l'article 122, détermine les cas dans lesquels ces mesures doivent être prises".

Dans l'esprit de cette disposition et pour donner suite à l'article 2 § 4 de la directive 76/207/CEE sur 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, la Commission du Travail des Femmes avait déjà rendu le 20.09.1979 un avis reprenant d'une part, une position de principe sur la portée de l'article 119 et d'autre part des propositions concernant les types de mesures qui pourraient être énumérés dans un arrêté royal.

Na overgegaan te zijn tot de in artikel 122 bedoelde raadplegingen bepaalt de Koning de gevallen waarin deze maatregelen moeten worden getroffen".

Naar de geest van deze bepaling en krachtens artikel 2 § 4 van de richtlijn 76/207/EEG betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, heeft de Commissie Vrouwenarbeid reeds op 20.9.1979 een advies uitgebracht, waarin eensdeels een principieel standpunt werd ingenomen ten aanzien van de draagwijdte van artikel 119 en anderdeels voorstellen werden gedaan betreffende het soort maatregelen die in het K.B. zouden kunnen worden opgesomd.

Depuis lors,

Sedertdien,

- l'avis 36 de la Commission du Travail des Femmes, émis le 9 mai 1983 a explicité la notion de discrimination indirecte et décrit une série d'exemples montrant la réalité de ce type d'inégalités;
- une recommandation du Conseil des Ministres des Communautés Européennes, relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, a également été prise le 13 décembre 1984. Elle recommande, aux Etats-membres, entre autres "d'établir un cadre comprenant des dispositions appropriées afin de promouvoir et de faciliter l'introduction et l'extension de telles mesures".

La Commission du Travail des Femmes a alors créé un groupe de travail pour étudier en commun avec des fonctionnaires du service juridique du département de l'Emploi et du Travail la manière de rendre le cadre juridique le plus adéquat possible afin d'éviter que celui-ci ne fasse double emploi avec la loi du 4 août 1978.

- heeft advies nr. 36 van de Commissie Vrouwenarbeid van 9 mei 1983 het begrip "indirecte discriminatie" duidelijk omschreven en een reeks voorbeelden gegeven waaruit de realiteit van dit soort ongelijkheden blijkt;

- werd op 13 december 1984 eveneens een aanbeveling van de Raad van Ministers van de Europese Gemeenschappen aangenomen betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen. Deze beveelt de Lid-Staten onder andere aan "een kader van passende bepalingen te scheppen ten einde de invoering van dergelijke maatregelen te bevorderen en te vergemakkelijken".

De Commissie Vrouwenarbeid heeft dan een werkgroep opgericht om samen met ambtenaren van de juridische dienst van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid de wijze te bestuderen waarop dat juridisch kader zo passend mogelijk kon worden opgevat om te voorkomen dat het een overlapping zou worden van de wet van 4 augustus 1978.

3. PROPOSITIONS

I. Arrêté royal

La Commission du Travail des Femmes propose à Monsieur le Ministre des mesures concrètes qu'il serait souhaitable d'intégrer dans l'arrêté royal envisagé et qui seraient applicables aux secteurs public et privé.

Cet arrêté royal devrait comprendre après le préambule et la mention de l'accord des organes consultatifs compétents :

1° une définition, la plus large possible de la notion d'action positive, tout en rappelant que ces actions ne contreviennent pas au principe d'égalité de traitement contenu dans la loi du 4 août 1978 et en précisant les lieux où de telles mesures temporaires pourraient être appliquées ou être décidées.

Cette définition s'inspirant de la recommandation du Conseil du 13.12.1984 relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes devrait être rédigée comme suit : "les actions positives consistent en actions visant à remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes et qui se concrétisent par des mesures soit

- de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes découlant de situations et comportements sociaux traditionnels

- de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle dans tous les secteurs et professions et à tous les niveaux hiérarchiques".

3. VOORSTELLEN

I. Koninklijk besluit.

De Commissie Vrouwenarbeid stelt de Heer Minister concrete maatregelen voor die bij voorkeur ingelast zouden moeten worden in het geplande koninklijk besluit en die van toepassing zouden zijn op de particuliere en openbare sector.

Dit koninklijk besluit zou na de aanhef en de vermelding van het akkoord van de bevoegde adviesorganen, moeten bevatten :

1° een zo ruim mogelijke definitie van het begrip "positieve actie", in herinnering brengend dat deze acties niet indruisen tegen het beginsel van de gelijke behandeling zoals opgenomen in de wet van 4 augustus 1978 en de gebieden preciserend waar dergelijke tijdelijke maatregelen zouden kunnen beslist en toegepast worden.

Deze definitie, geïnspireerd op de aanbeveling van de Raad van 13.12.1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen, zou als volgt moeten opgesteld worden : "de positieve acties bestaan uit acties welke tot doel hebben de feitelijke ongelijkheden die de kansen van de vrouwen belemmeren, uit de weg te ruimen en welke geconcretiseerd worden via hetzij

- maatregelen tot verbetering van de schadelijke gevolgen ten overstaan van de vrouwen, voortvloeiende uit traditionele sociale toestanden en gedragingen

- maatregelen tot bevordering van hun aanwezigheid of deelneming aan het beroepsleven in alle sectoren en beroepen en op alle hiërarchische niveaus".

2° pour le secteur privé :

- la possibilité d'adopter un plan d'égalité de chances dans les entreprises soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle des représentants des travailleur(euse)s au sein de l'entreprise, soit, pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, à celle d'un ou plusieurs travailleur(euse)s.

- ce plan devrait contenir notamment:

- a) - la description des discriminations indirectes que l'entreprise souhaite corriger
- la description des objectifs en fonction de la situation comparée hommes-femmes dans l'entreprise;
- b) une description des actions positives envisagées;
- c) la date d'entrée en vigueur du plan;
- d) sa durée et les délais fixés pour les étapes intermédiaires;
- e) les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale des actions positives ainsi qu'à leur contrôle au niveau de l'entreprise; cette évaluation devrait être réalisée par une commission interne d'accompagnement comprenant des femmes.

2° voor de particuliere sector :

- de mogelijkheid scheppen een gelijke kansen-plan op te zetten in de onderneming hetzij op initiatief van de werkgever, hetzij op initiatief van de werkne(e)m(st)ersvertegenwoordigers in de onderneming, voor de ondernemingen van minder dan 50 werknemers, hetzij op initiatief van één of meer werkne(e)m(st)ers.

- dit plan zou meer in het bijzonder moeten inhouden :

- a) - de beschrijving van indirecte discriminaties die de onderneming wenst te corrigeren
- de beschrijving van de doelstellingen in de onderneming in functie van de vergeleken situatie mannen - vrouwen.
- b) een beschrijving van de overwogen positieve acties;
- c) de datum van inwerkingtreding van het plan;
- d) de duur en de termijnen vastgesteld voor de tussenstappen;
- e) de modaliteiten met betrekking tot de periodieke en finale beoordeling van de positieve acties evenals de controle op het vlak van onderneming; deze beoordeling zou moeten gerealiseerd worden door een interne begeleidingscommissie o.a. bestaande uit vrouwen.

- En cas d'accord entre les parties, ce plan d'égalité de chances serait garanti par une convention d'une part, déposée selon les règles en vigueur et d'autre part transmise au conciliateur social concerné et pour information à la Commission du Travail des Femmes.

- In geval van akkoord tussen de partijen, zou dit gelijke kansenplan enerzijds gewaarborgd worden door een overeenkomst, volgens de geldende regels neergelegd en anderzijds overhandigd worden aan de betrokken sociaal bemiddelaar en ter informatie aan de Commissie Vrouwenarbeid.

3° pour le secteur public :

- L'obligation d'adopter des plans d'égalité de chances spécifiques à chaque service public.
Un préalable indispensable en est, l'élaboration par le service public, de données statistiques relatives à la situation comparée, par sexe, de son personnel.

Ces rapports chiffrés, établis obligatoirement dans un délai à préciser, devraient contenir entre autres, des renseignements ventilés par sexe sur l'accès à l'emploi par niveau, par grade, sur les promotions, les effectifs par services, les participations effectives aux formations, etc...

- La description du contenu du plan d'égalité de chances :

a) - la description des discriminations indirectes que l'administration ou le département souhaitent corriger

- la description des objectifs en fonction de la situation comparée hommes-femmes dans l'administration ou le département concerné

3° voor de openbare sector :

- De verplichting gelijke kansenplannen aan te nemen, specifiek voor iedere openbare dienst.
Daartoe is het voorafgaandelijk onontbeerlijk dat per openbare dienst statistische gegevens worden verwerkt met betrekking tot de situatie van zijn personeel, vergeleken per geslacht.

Deze cijferrapporten, verplicht opgemaakt binnen een nader te bepalen termijn, zouden onder meer inlichtingen moeten bevatten, per geslacht, met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces per niveau en graad met betrekking tot de promoties, het aantal personeelsleden per dienst, de effectieve deelneming aan de vergaderingen enz...

- De beschrijving van de inhoud van het gelijke kansen-plan

a) - de beschrijving van indirecte discriminaties die de administratie of het departement wenst te corrigeren.

- de beschrijving van de doelstellingen in de administratie of het betrokken departement in functie van de vergeleken situatie mannen - vrouw.

- b) une description des actions positives envisagées;
 - c) la date d'entrée en vigueur du plan;
 - d) sa durée et les délais fixés pour les étapes intermédiaires;
 - e) les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale des actions positives ainsi qu'à leur contrôle au niveau de l'administration ou du département concerné; cette évaluation devrait être réalisée par une commission interne d'accompagnement comprenant des femmes.
-
- Ces plans devraient être élaborés en collaboration avec les représentants du personnel concerné.
- b) een beschrijving van de overwogen positieve acties;
 - c) de datum van inwerkingtreding van het plan;
 - d) de duur en de termijnen vastgesteld voor de tussenstappen;
 - e) de modaliteiten met betrekking tot de periodieke en finale beoordeling van de positieve acties evenals de controle op het vlak van de administratie of betrokken departement; deze beoordeling zou moeten gerealiseerd worden door een interne begeleidingscommissie o.a. bestaande uit vrouwen.
-
- Deze plannen zouden moeten uitgewerkt worden in samenwerking met de vertegenwoordigers van het betrokken personeel.

4° Des mesures d'accompagnement :

- Une mission globale d'accompagnement général et d'information incombant à la Commission du Travail des Femmes.

Outre un rôle de centralisation, d'analyse et de sensibilisation, celle-ci serait l'interlocutrice privilégiée de la (des) personne(s) désignée(s) pour stimuler les plans dans les entreprises et dans le secteur public.

En outre pour le secteur public, l'avis de la Commission du Travail des Femmes devrait être obligatoirement sollicité avant l'adoption définitive d'un plan.

4° Begeleidingsmaatregelen :

- Een algemene begeleidings- en informatie-opdracht rustend op de Commissie Vrouwenarbeid;

Naast een centraliserende, analyserende en sensibiliserende rol zou de opdracht erin bestaan een bevoordeerde spreekbuis te zijn van de aangeduide persoon of personen teneinde de planner in de ondernemingen en in de openbare sector te stimuleren.

Bovendien zou voor de openbare sector vóór de definitieve aanname van een plan verplichtend het advies van de Commissie Vrouwenarbeid moeten gevraagd worden.

- Une mission spécifique :

A. Pour le secteur privé :

Confiée à des personnes désignées par le Ministre de l'Emploi et du Travail et qui seront spécialement chargées de

- susciter les plans

- de centraliser les expériences et les informations avec l'aide de la Commission du Travail des Femmes.

B. Pour le secteur public :

Confiée à un fonctionnaire responsable dans chaque département

- de l'analyse des données statistiques relatives à la situation comparée par sexe

- de l'élaboration d'un plan d'égalité de chances en collaboration avec les représentants du personnel concerné.

- Een specifieke opdracht :

A. Voor de particuliere sector.

Toevertrouwd aan personen aangeduid door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en die in het bijzonder belast zullen worden met :

- het aansporen van de plannen

- het centraliseren van de experimenten en informatie met hulp van de Commissie Vrouwenarbeid.

B. Voor de openbare sector

Toevertrouwd aan een ambtenaar verantwoordelijk per departement voor

- de analyse van de statistische gegevens met betrekking tot de situatie vergeleken per geslacht

- de uitwerking van een gelijke kansen-plan in samenwerking met de vertegenwoordigers van het betrokken personeel.

II. Autres mesures.

La Commission du Travail des Femmes estime d'autre part que la possibilité d'instaurer des incitants financiers ou d'autres devrait être prévue dans l'arrêté de manière à renforcer l'incidence des plans d'égalité de chance.

Les représentants des employeurs pensent par exemple à des incitants préférentiels tels les assouplissements réglementaires.

II. Andere maatregelen.

De Commissie Vrouwenarbeid is bovendien van oordeel dat de mogelijkheid tot het verstrekken van financiële of andere stimuli in het besluit zou moeten voorzien worden teneinde de weerslag van de gelijke kansen-planner te versterken.

De werkgeversvertegenwoordigers denken bij voorbeeld aan voorkeursstimuli zoals het versoepelen van de reglementering.