

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 1999

6 OKTOBER 1999

Wetsvoorstel tot wijziging van artikel 20 van de wet van 7 mei 1999 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

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune en de heer Theo Kelchtermans)

TOELICHTING

Dit voorstel beoogt een belangrijke aanvulling van de wet van 7 mei 1999 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. Het is de bedoeling deze wet nog meer slagkracht te geven door organisaties die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen statutair nastreven, een vorderingsrecht toe te kennen in geval van overtreding van de bepalingen van de wet.

Bij haar initiatief tot deze «wet betreffende de gelijke behandeling op het werk» had minister Miet Smet onder meer het doel voor ogen om het beginsel van de gelijke behandeling in de specifieke omgeving van de arbeidsplaats, in een autonome wet op te nemen. Voordien was de materie een onderdeel van de wet van 4 juli 1978 op de economische heroriëntering (titel V).

In de wet (artikel 20) wordt een procedure voorzien waarbij naast de betrokken individuen, ook organisaties in rechte kunnen optreden bij overtreding van de bepalingen van de wet. Dit vorderingsrecht werd exclusief voorbehouden aan de representatieve organisaties van werknemers, ambtenaren en zelfstandigen. Nochtans bevatte het voorontwerp van wet ook

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1999

6 OCTOBRE 1999

Proposition de loi modifiant l'article 20 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les 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

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et M. Theo Kelchtermans)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition vise à compléter de manière fondamentale la loi du 7 mai 1999 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. Le but est de lui donner encore davantage d'impact en conférant aux organisations ayant pour objectif statutaire l'égalité de traitement entre hommes et femmes un droit d'action en présence d'infractions à ses dispositions.

En prenant l'initiative de cette «loi sur l'égalité de traitement au travail», la ministre Miet Smet visait entre autres à consacrer dans une loi autonome le principe de l'égalité de traitement dans l'environnement spécifique qu'est le lieu de travail. Auparavant, cette égalité relevait de la loi du 4 juillet 1978 de réorientation économique (titre V).

La loi prévoit (en son article 20) une procédure selon laquelle, outre les individus concernés, des organisations peuvent aussi ester en justice en cas d'infraction aux dispositions de la loi. Ce droit d'action a été réservé aux seules organisations représentatives des travailleurs, des agents des services publics et des travailleurs indépendants. L'avant-

een vorderingsrecht voor organisaties die ijveren voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Het betreffende artikel werd uiteindelijk niet door de regering behouden. Wellicht was men gevoelig voor de argumenten van de Nationale arbeidsraad die in zijn advies nr. 1240 van 17 juli 1998 van mening was dat «de bepaling over het vorderingsrecht afbreuk doet aan de rol van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties (...). De beroepsorganisaties zijn de meest aangewezen organisaties om kennis te nemen van de conflicten die kunnen rijzen in het kader van de arbeidsverhouding, daar ze best op de hoogte zijn van wat zich in de praktijk afspeelt».

Nochtans pleiten talrijke argumenten in het voordeel van een vorderingsrecht in hoofde van organisaties die ijveren voor gelijke kansen. De Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) heeft deze argumenten op overzichtelijke wijze samengevat:

1) Een vorderingsrecht voor organisaties die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen nastreven, is geen novum. Het aanvullende protocol van het Europees Sociaal Handvest van 9 november 1995 kent een vorderingsrecht toe aan niet-gouvernementele organisaties. Zo werd het recht toegekend aan het Europees Centrum van de Internationale Vrouwenraad.

2) Niet alle werknemers zijn aangesloten bij een vakorganisatie. Niet-aangeslotenen kunnen uiteraard wel beroep doen op een advocaat of de sociale inspectie, maar in de praktijk maakt een individuele werknemer zeer weinig gebruik van deze mogelijkheden. De wetgeving over gelijke behandeling is trouwens ook bij advocaten weinig gekend. Sinds de wet van 1978 tot economische heroriëntering van kracht werd, werden er minder dan twintig zaken voor de rechtbanken gebracht.

3) Bij vakbonden kunnen belangenconflicten voorkomen, bijvoorbeeld wanneer de partijen die bij het conflict betrokken zijn tot dezelfde organisatie behoren.

4) Een vorderingsrecht is geen pleitrecht zodat het pleitmonopolie van advocaten niet wordt doorbroken. Een afwijking van dit pleitmonopolie wordt alleen toegestaan door artikel 728, § 3, van het Gerechtelijk Wetboek dat een pleitrecht instelt voor de gevolmachtigde syndicale afgevaardigden bij de arbeidsrechtbanken. Hier gaat het om het recht om een vordering in te stellen, dus om een rechterlijke uitspraak te bekomen over de gegrondheid van een aanspraak.

5) Vrouwenverenigingen zijn vlot bereikbaar en hebben een lage drempel. Bovendien hebben ze in de loop der jaren een expertise opgebouwd inzake gelijke behandeling.

6) Ook in andere Belgische wetgeving heeft het vorderingsrecht voor belangengroepen zijn intrede

projet de loi prévoyait aussi un droit d'action pour les organisations militant en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes, mais l'article en question ne fut finalement pas retenu par le gouvernement. Sans doute ce dernier avait-il été sensible aux arguments avancés par le Conseil national du travail dans son avis n° 1240 du 17 juillet 1998 comme quoi «la disposition sur le droit d'action remet en cause le rôle des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs (...). Les organisations professionnelles sont les plus indiquées pour connaître des conflits qui peuvent surgir dans le cadre de la relation de travail dont elles ont plus que tout autre l'expérience de terrain».

Nombre d'arguments plaident pourtant en faveur d'un droit d'action dans le chef des organisations qui militent pour l'égalité des chances. Le *Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR)* en a dressé l'aperçu suivant:

1) L'idée d'un droit d'action pour les organisations ayant pour objet l'égalité de traitement entre hommes et femmes n'est pas neuve. Le protocole additionnel à la Charte sociale européenne, adopté le 9 novembre 1995, prévoit un droit d'action pour les organisations non gouvernementales. Ainsi a-t-on conféré un tel droit au Centre européen du Conseil international des femmes.

2) Tous les travailleurs ne sont pas affiliés à une organisation syndicale. Les non-affiliés peuvent certes recourir à un avocat ou à l'inspection sociale mais en pratique, il est très rare qu'un travailleur use individuellement de cette faculté. La législation sur l'égalité de traitement est d'ailleurs peu connue des avocats. Depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1978 de réorientation économique, moins de vingt affaires ont été portées devant les tribunaux.

3) Les organisations syndicales peuvent être confrontées à des conflits d'intérêts, par exemple lorsque les parties au conflit sont membres de la même organisation.

4) Droit d'action ne signifie pas droit de plaider, de sorte que le monopole des avocats n'est pas battu en brèche en la matière. La seule dérogation à ce monopole est celle prévue par l'article 728, § 3, du Code judiciaire qui confère aux délégués syndicaux dûment mandatés un droit de plaider devant les juridictions du travail. Or, dans le cas présent, c'est le droit d'engager une action que l'on vise, c'est-à-dire celui d'obtenir une décision de justice sur le bien-fondé d'une demande.

5) Les associations de femmes sont faciles d'accès et peuvent être contactées sans difficulté. Elles ont en outre acquis au fil des ans une expérience spécialisée en matière d'égalité de traitement.

6) Le principe du droit d'action pour les groupes d'intérêts est déjà une réalité dans d'autres

gedaan, onder meer inzake het ontkennen of minimaliseren van de genocide in de tweede wereldoorlog(1), de bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden(2) en de hulp aan de slachtoffers van opzettelijke gewelddaden(3).

Het meest recente voorbeeld staat in de wet van 24 november 1997 met betrekking tot het aan banden leggen van echtelijk geweld:

«Elke instelling van openbaar nut en elke vereniging die op de datum van de feiten sinds ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid bezit en volgens haar statuten tot doel heeft geweld tussen partners te voorkomen door de verspreiding van informatie aan alle betrokken doelgroepen en hulp te bieden aan slachtoffers van geweld tussen partners en aan hun gezin, kan met instemming van het slachtoffer in rechte optreden in het geding waartoe de toepassing van artikel 410, derde lid, van het Strafwetboek aanleiding zou geven.

Het slachtoffer mag op ieder ogenblik afzien van de bij het eerste lid van dit artikel bedoelde instemming, wat een einde maakt aan de mogelijkheid van de instelling van openbaar nut of voor de betrokken vereniging om in rechte te blijven optreden in het geschil waartoe de toepassing van artikel 410, derde lid, van het Strafwetboek aanleiding zou geven.»(4)

Het adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Senaat heeft zich eveneens unaniem uitgesproken voor de invoering van het vorderingsrecht in de wet op de gelijke behandeling. Dit advies kadert in de evaluatie door het Adviescomité van de toepassing van de resolutie van de Wereldvrouwenconferentie van 1995 in Peking(5).

In het licht van alle argument die hiervoor worden opgesomd, stellen wij voor om het vorderingsrecht voor organisaties voor gelijke kansen in de wet betreffende de gelijke behandeling op het werk op te nemen. Artikel 20 somt de organisaties op die op dit ogenblik in rechte kunnen optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van de wet aanleiding kan geven.

(1) Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd.

(2) Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden.

(3) Wet van 17 februari 1997 tot wijziging van de artikelen 30 en 34 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen inzake de hulp aan de slachtoffers van opzettelijke gewelddaden.

(4) Artikel 7 van de wet van 24 november 1997 strekkende om het geweld tussen partners tegen te gaan.

(5) Verslag namens het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, Stuk Senaat, nr. 1-1095/2.

domaines de la législation belge, notamment en ce qui concerne la négation ou la minimisation du génocide pendant la seconde guerre mondiale(1), la répression de certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie(2) et l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence(3).

L'exemple le plus récent est celui de la loi du 24 novembre 1997 visant à combattre la violence en sein du couple :

«Tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans, à la date des faits, et se proposant, par statut, de prévenir la violence au sein du couple, par la diffusion d'information à tous les publics concernés, et d'apporter de l'aide aux victimes de violence au sein du couple et à leur famille, peuvent, avec l'accord de la victime, ester en justice dans le litige auquel l'application de l'article 410, alinéa 3, du Code pénal donnerait lieu.

La victime peut renoncer, à tout moment, à l'accord visé à l'alinéa 1^{er}, ce qui a pour effet de mettre fin à la possibilité, pour l'établissement d'utilité publique ou l'association concernée, de continuer à ester en justice, pour le litige auquel l'application de l'article 410, alinéa 3, du Code pénal donnerait lieu.»(4)

Le Comité d'avis du Sénat pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes s'est prononcé aussi à l'unanimité en faveur de l'introduction du droit d'action dans la loi sur l'égalité de traitement. Cet avis s'inscrit dans le cadre de l'évaluation qu'il a faite de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est déroulée à Pékin en 1995(5).

À la lumière de tous les arguments exposés ci-dessus, nous proposons d'insérer le droit d'action pour les organisations de promotion de l'égalité des chances dans la loi relative à l'égalité de traitement dans le travail. L'article 20 énumère les organisations actuellement autorisées à ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la loi donnerait lieu.

(1) Loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

(2) Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

(3) Loi du 17 février 1997 modifiant les articles 30 et 34 de la loi du 1^{er} août 1985 portant des mesures fiscales et autres, en ce qui concerne l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence.

(4) Article 7 de la loi du 24 novembre 1997 visant à combattre la violence au sein du couple.

(5) Rapport fait au nom du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, doc. Sénat, n° 1-1095/2.

Het gaat om de verschillende representatieve vakorganisaties van werknemers, overheidspersoneel, administraties en zelfstandigen.

Dit voorstel voegt in een vijfde punt de organisaties en verenigingen toe die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de statuten ingeschreven hebben. Analoog met de tekst van de wet betreffende het echtelijk geweld geldt de vereiste dat de betrokken organisatie reeds langer dan vijf jaar bestaat. In tegenstelling tot de tekst van die wet stellen we anderzijds voor om niet te vereisen dat de organisatie de toestemming zou moeten verkrijgen van de betrokken werknemer vooraleer de vordering kan ingesteld worden. Het spreekt vanzelf dat de toestemmingsvereiste zeer belangrijk is in een gevoelige materie als conflicten tussen partners. Het betreft dan het privé-leven van de betrokkenen waar organisaties afstand moeten van nemen zodra de betrokkenen zulks te kennen geven. Ons inziens is dit in een arbeidsrelatie minder het geval. Discriminatie tussen werknemers is een zaak die de hele werknemerspopulatie aanbelangt.

In de andere bepalingen van artikel 20 waar verwezen wordt naar het vorderingsrecht van de representatieve vakorganisaties wordt ook geen toestemming vereist.

Sabine de BETHUNE.
Theo KELCHTERMANS.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 20, eerste lid, van de wet van 7 mei 1999 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, wordt aangevuld als volgt:

«5° de organisaties en verenigingen die op de dag van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid bezitten en volgens hun statuten tot doel hebben de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen».

Sabine de BETHUNE.
Theo KELCHTERMANS.

Il s'agit des différentes organisations syndicales représentatives des travailleurs, du personnel des services publics, des administrations et des indépendants.

La présente proposition vise à y ajouter dans un 5° les organisations et associations qui ont inscrit dans leurs statuts l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par analogie avec les dispositions de la loi relative à la violence au sein du couple, l'organisation concernée devra exister depuis plus de cinq ans. En revanche, contrairement aux dispositions de ladite loi, nous proposons de ne pas exiger que l'organisation obtienne l'accord du travailleur concerné avant de pouvoir engager l'action. S'il va de soi que la condition de l'accord est capitale dans une matière aussi sensible que celle des conflits entre partenaires, puisqu'elle touche à la vie privée des intéressés, par rapport à laquelle les organisations se doivent de reprendre leurs distances dès que les intéressés le leur demandent, nous estimons que c'est moins le cas dans une relation de travail. La discrimination entre travailleurs est une question qui concerne l'ensemble de la population salariée.

Les autres dispositions de l'article 20 où il est question du droit d'action des organisations syndicales représentatives ne requièrent pas non plus d'accord préalable.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 20, alinéa premier, de la loi du 7 mai 1999 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, est complété par ce qui suit:

«5° les organisations et associations qui, à la date des faits, jouissent de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui se proposent, selon leurs statuts, de garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes.»