



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

AVIS N° 44 du 22 septembre 1986 du
Bureau de la Commission du Travail
des Femmes, concernant les critères
physiques de recrutement ou de pro-
motion, entériné le 23 février 1987
par la Commission du Travail des
Femmes.

ADVIES Nr. 44 van 22 september 1986 van
het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid,
betreffende de fysieke criteria bij de
aanwerving of de bevordering, bekrachtigd
door de Commissie Vrouwenarbeid op 23 fe-
bruari 1987.



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

AVIS N° 44 du 22 septembre 1986 du
Bureau de la Commission du Travail
des Femmes, concernant les critères
physiques de recrutement ou de pro-
motion, entériné le 23 février 1987
par la Commission du Travail des
Femmes.

ADVIES Nr. 44 van 22 september 1976 van
het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid,
betreffende de fysieke criteria bij de
aanwerving of de bevordering, bekrachtigd
door de Commissie Vrouwenarbeid op 23 fe-
bruari 1987.

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

AVIS N° 44 DU 22 SEPTEMBRE 1986 DU BUREAU
DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES,
CONCERNANT LES CRITERES PHYSIQUES DE RE-
CRUTEMENT OU DE PROMOTION, ENTERINE LE
23 FEVRIER 1987 PAR LA COMMISSION DU
TRAVAIL DES FEMMES.

I. JUSTIFICATION.

1. L'article 121 de la loi du 4 août
1978 de réorientation économique
dispose que :

"L'égalité de traitement doit être
assurée dans les dispositions et
les pratiques relatives aux condi-
tions d'accès, à la sélection, y
compris les critères de sélection,
aux emplois ou postes de travail
et aux professions indépendantes,
quels que soient le secteur et l'ac-
tivité et à tous les niveaux de la
hiérarchie professionnelle.

Il est notamment interdit : (...)

- 2° de faire référence au sexe du
travailleur dans les conditions
d'accès, la sélection et les cri-
tères de sélection aux emplois
ou postes de travail, quels que
soient le secteur ou la branche
d'activité, ou d'utiliser dans
ces conditions ou critères des
éléments qui, même sans réfê-
rence explicite au sexe du tra-
vailleuse, aboutissent à une dis-
crimination (...).

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID
COMMISSIE VROUWENARBEID
SECRETARIAAT

ADVIES NR. 44 VAN 22 SEPTEMBER 1986 VAN
HET BUREAU VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID,
BETREFFENDE DE FYSIEKE CRITERIA BIJ DE
AANWERVING OF DE BEVORDERING, BEKRACHTIGD
DOOR DE COMMISSIE VROUWENARBEID OP 23
FEBRUARI 1987.

I. VERANTWOORDING.

In artikel 121 van de wet tot econo-
mische heroriëntering van 4 augustus
1978 wordt bepaald dat :

"De gelijke behandeling gewaarborgd
moet zijn in de bepalingen en praktij-
ken met betrekking tot de toegangsvoor-
waarden, de selectie, de selectiecrite-
ria inbegrepen, tot de betrekkingen of
functies en tot de zelfstandige beroe-
pen, ongeacht de sector en de activi-
teiten en tot alle niveaus van de be-
roepshiërarchie.

Het is inzonderheid verboden : (...)

- 2° te verwijzen naar het geslacht van
de werknemer in de toegangsvoor-
waarden, de selectie en selectie-
criteria voor de betrekkingen of
functies in welke sector of bedrijf
tak ook, of in die voorwaarden of
criteria elementen op te nemen die
zelfs zonder uitdrukkelijke ver-
wijzing naar het geslacht van de
werknemer, leiden tot een discri-
minatie (...).

./...

2. La Commission du Travail des Femmes a consacré son avis n° 36 du 9 mai 1983 à la notion de "discrimination indirecte" qui figure à l'article 118 de la loi du 4 août 1978. Cet avis expose d'abord quelques "exemples de discriminations indirectes dans les dispositions légales et les pratiques", et on y lit notamment :

" Un arrêté avisant d'un recrutement pour un service public qui exigerait, pour les candidats masculins et féminins, des caractéristiques physiques (taille - poids - force ...), la réussite d'épreuves ou d'exercices (saut en longueur, en hauteur, course, ...), susceptibles d'être davantage remplies ou obtenues par les personnes d'un sexe déterminé, serait indirectement discriminatoire, dans la mesure où les exigences posées seraient sans rapport avec le poste à pourvoir."

L'avis se termine par la proposition de définition suivante, formulée par les représentants des travailleurs à la Commission :

"Pour l'application du Titre V de la loi du 4 août 1978 et des directives 76/207/CEE et 79/7/CEE, on considère qu'il y a discrimination indirecte lorsqu'une mesure, disposition ou pratique, poursuivant un but apparemment non discriminatoire et administrée impartialement, aboutit dans les faits à traiter différemment des personnes selon leur appartenance à un sexe déterminé."

2. De Commissie Vrouwenarbeid heeft haar advies nr. 36 van 9 mei 1983 gewijd aan het begrip "indirecte discriminatie" dat voorkomt in artikel 118 van de wet van 4 augustus 1978. In dat advies worden eerst enkele voorbeelden gegeven van indirecte discriminaties in de wettelijke bepalingen en in de praktijken" en inzonderheid wordt erin gesteld :

" Een besluit tot aankondiging van een aanwerving voor een overheidsdienst waarin voor mannelijke en vrouwelijke kandidaten zulkdanige lichamelijke eisen zouden worden gesteld (lengte, gewicht, kracht ...) en zou worden gevergd dat zij slagen voor proeven of oefeningen (verspringen, hoogspringen, hardlopen, ...) die één bepaald geslacht bevoordelen, zou indirect discrimineren zijn, in de mate dat de gestelde eisen geen verband zouden houden met de te begeven betrekking."

Het advies wordt besloten met het volgende voorstel voor een definitie vanwege de werknemersvertegenwoordigers bij de Commissie :

"Voor de toepassing van Titel V van de wet van 4 augustus 1978 en van de richtlijnen 76/207/E.E.G. en 79/7/E.E.G. wordt ervan uitgegaan dat er indirecte discriminatie ontstaat wanneer een maatregel, bepaling of praktijk die op een ogenschijnlijk niet-discriminerend doel is gericht en die onpartijdig wordt toegepast, er in de praktijk toe leidt dat personen verschillend worden behandeld naargelang zij tot een bepaald geslacht behoren".

3. A la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 1978, dans divers services publics ont été modifiées les réglementations relatives au recrutement ou à la promotion qui antérieurement imposaient des critères différents aux candidats masculins et féminins.
Ce fut le cas pour les forces armées, où un arrêté royal et un arrêté ministériel du 3 février 1981 ont fixé les mêmes critères pour les candidats des deux sexes.
D'autres services publics ont ouvert leur recrutement aux femmes, en maintenant uniformément les critères qui existaient antérieurement.
Dans la pratique cependant, il apparaît que cette façon de procéder aboutit à ce que proportionnellement au nombre de candidats, beaucoup moins de femmes que d'hommes satisfont aux critères physiques de recrutement dans divers services publics. Une telle situation peut être constitutive de discrimination indirecte au sens qui a été rappelé ci-dessus.

4. Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 2 décembre 1974 portant création de la Commission du Travail des Femmes, la Commission s'est saisie d'office de ce problème. Après qu'à sa demande le Ministre de l'Emploi et du Travail eut recueilli les renseignements nécessaires auprès de ses collègues qui ont dans leurs attributions les divers services publics concernés, la Commission a émis l'avis suivant.

II. AVIS DU BUREAU DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES.

Le Bureau de la C.T.F. invite chaque service public qui, dans ses procédures de recrutement ou de promotion, recourt à des critères physiques, à vérifier au regard du présent avis si ce recours à des critères physiques se justifie et, dans l'affirmative, si chacun de ces critères est justifié. Le Bureau souhaite être tenu informé des résultats de ces opérations de vérification.

Il convient de distinguer la notion de "critères physiques de recrutement ou de promotion" en deux catégories :

3. Na de inwerkingtreding van de wet van 4 augustus 1978 werden in verschillenden diensten die reglementeringen betreffende de aanwerving en de bevordering gewijzigd waarbij vroeger verschillende criteria voor mannelijke en vrouwelijke gegadigden werden vastgesteld.
Dat was het geval met de krijgsmacht bij een koninklijk en bij een ministerieel besluit van 3 februari 1981 werden voor de gegadigden van beiderlei kunne dezelfde criteria bepaald.
Andere overheidsdiensten hebben voor hun aanwerving ook vrouwen in aanmerking laten komen, met handhaving dan van de criteria die vroeger bestonden. In de praktijk blijkt evenwel dat di werkwijze tot resultaat heeft dat er bij de gegadigden veel minder vrouwen dan mannen aan de fysieke aanwervingscriteria voldoen in de overheidsdiensten. Een dergelijke situatie kan een indirecte discriminatie zoals die waarop hierboven wordt gewezen, tot gevolg hebben.

4. Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 december 1974 tot oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid is de Commissie zich op eigen initiatief met het probleem gaan bezighouden. Nadat de Minister van Werkstelling en Arbeid, op verzoek van de Commissie, de nodige inlichtingen had ingewonnen bij zijn collega's onder wie verschillende betrokken overheidsdiensten ressorteren, bracht de Commissie het onderstaande advies uit.

II. ADVIES VAN HET BUREAU VAN DE COMMISSIE VROUWENARBEID.

Het Bureau van de C.V.A. vraagt aan elke openbare dienst die bij zijn aanwervings- of bevorderingsprocedures beroep doet op fysieke criteria, om na te gaan of dit beroep doen op fysieke criteria gerechtvaardigd blijkt en, in bevestigend geval, of elke van die criteria gerechtvaardigd is. Het Bureau wenst van resultaten van dit onderzoek op de hoogte te blijven.

Bij het begrip "fysieke aanwervings- of bevorderingscriteria" dient een onderscheid te worden gemaakt tussen twee categorieën :

A. Les critères qui concernent les caractéristiques physiques exigées des candidats.

B. Les critères qui concernent les épreuves physiques imposées aux candidats.

A. CARACTERISTIQUES PHYSIQUES.

Le Bureau estime que les principes suivants doivent être respectés :

1. Le recours à des critères portant sur des caractéristiques physiques doit être strictement justifié par la nature des tâches générales qu'implique la fonction concernée.

Cette justification doit être d'ordre technique; des considérations d'ordre psychologique ne peuvent être retenues.

Par ailleurs, la justification doit tenir compte des moyens techniques modernes existants et disponibles qui peuvent faciliter l'accomplissement des tâches.

Enfin, l'éventualité que, de manière occasionnelle, l'exercice de la fonction puisse impliquer l'accomplissement d'une tâche particulière qui exigerait certaines caractéristiques physiques, ne peut à elle seule justifier que ces caractéristiques servent de critère de recrutement ou de promotion à la fonction.

A. Criteria in verband met de fysieke eigenschappen die van de gegadigden worden gevergd.

B. Criteria in verband met de fysieke tests die aan de gegadigden worden opgelegd.

A. FYSIEKE EIGENSCHAPPEN

Het Bureau meent dat de volgende principes in acht moeten worden genomen :

1. Toepassing van criteria in verband met fysieke eigenschappen moet strikt verantwoord zijn voor de aard van de algemene taken die de betrokken functie impliceert.

Die verantwoording moet er een technische zijn; psychologische overwegingen mogen niet in aanmerking worden genomen.

Bovendien moet bij de verantwoording rekening worden gehouden met de bestaande en beschikbare moderne technische middelen die voor een gemakkelijker volbrenging van de taken kunnen zorgen.

Ten slotte mag de mogelijkheid dat de uitoefening van de functie af en toe impliceert dat een taak wordt volbracht waarbij bepaalde fysieke eigenschappen nodig zijn, op zichzelf niet verantwoorden dat die eigenschappen als aanwervings- of bevorderingscriteria voor de functie gelden.

2. Lorsque le recours à des critères portant sur des caractéristiques physiques se justifie, il est indispensable que ces critères soient fixés de manière uniforme pour tous les services publics qui recrutent ou promeuvent à des fonctions identiques ou similaires.

B. EPREUVES PHYSIQUES.

Le Bureau estime que les principes suivants doivent être respectés :

1. Si l'emploi concerné n'exige du candidat qu'une bonne santé, les examens médicaux doivent suffire à vérifier cet état, à l'exclusion d'épreuves physiques.
2. Le recours à des critères portant sur la réussite à des épreuves physiques doit être strictement justifié par la nature des tâches générales qu'implique la fonction concernée.
3. Lorsque le recours à des critères portant sur la réussite à des épreuves physiques se justifie, il est indispensable que ces critères soient fixés de manière uniforme pour les services publics qui recrutent ou promeuvent à des fonctions identiques ou similaires.
4. En choisissant les épreuves physiques qui doivent servir à la sélection des candidats, il y a lieu d'éviter celles qui ne font appel qu'à la force au détriment d'autres qualités (souplesse, précision ...).

2. Wanneer toepassing van criteria met betrekking tot fysieke criteria verantwoord is, moeten die criteria eenvormig worden vastgesteld voor alle overheidsdiensten die voor identieke of gelijkaardige functies recruter en of bevorderen.

B. FYSIEKE TESTS.

Het Bureau meent dat de onderstaande principes in acht moeten worden genomen :

1. Als de betrekking in kwestie alleen maar vergt dat de gegadigde in goede gezondheid verkeert, moeten medische onderzoeken volstaan om dat na te gaan en moeten daarbij fysieke tests worden uitgesloten.
2. Toepassing van criteria in verband met het slagen bij fysieke tests moet strikt verantwoord zijn door de aard van de algemene taken die de betrokken functie impliceert.
3. Wanneer toepassing van criteria met betrekking tot het slagen bij fysieke tests verantwoord is, moet die criteria eenvormig worden vastgesteld voor alle overheidsdiensten die voor identieke of gelijkaardig functies recruter en of bevorderen.
4. Bij de keuze van de fysieke tests die ter selectie van de gegadigden moeten dienen, moeten die geweerd worden waarbij, ten koste van andere eigenschappen (soepelheid, precisie ...), alleen maar van de kracht wordt uitgegaan.

5. Par ailleurs, il y a lieu de choisir les épreuves de manière qu'elles soient accessibles à un candidat en bonne condition générale, mais qui n'a pas bénéficié d'une formation spécialisée.

6. Lorsque la partie "aptitude physique" de l'examen porte sur plusieurs épreuves physiques, il y a lieu d'établir l'appréciation sur l'ensemble des résultats obtenus par le candidat, en évitant que l'une ou chacune des épreuves soit éliminatoire.

7. Les épreuves physiques ayant servi à vérifier l'aptitude physique, les résultats obtenus à ces épreuves ne peuvent en aucun cas intervenir dans le classement des lauréats de l'examen.

8. Dans la mesure du possible, il y a lieu de permettre au candidat malchanceux de se représenter aux épreuves physiques dans un délai assez bref.

Le Bureau de la Commission du Travail des Femmes recommande encore :

que les services publics concernés fassent connaître avec précision au public leurs exigences en matière d'épreuves physiques de recrutement;

- que les institutions spécialisées dans l'éducation permanente aux sports veillent à offrir dans leurs programmes des activités telles qu'elles permettent une préparation adéquate à ces épreuves physiques de recrutement;

- que les programmes scolaires d'éducation physique fassent l'objet d'une réévaluation à la lumière du présent avis.

5. Overigens dienen de tests zodanig te worden gekozen dat ervoor kan worden opgegaan door een gegadigde die in een goede algemene conditie verkeert maar die geen gespecialiseerde opleiding heeft genoten.

6. Wanneer het gedeelte "fysieke geschiktheid" van het onderzoek over verscheidene fysieke tests loopt, dient de waardering te gebeuren over het geheel van de door de gegadigde bereikte uitslagen, zodanig dat wordt voorkomen dat een bepaalde of iedere test eliminerend is.

7. De resultaten van de fysieke tests, die dienden om de fysieke bekwaamheden te testen, mogen in geen enkel geval tussenkomen in de rangschikking van de laureaten bij een examen.

8. Voor zover mogelijk dient een gegadigde die pech had, de gelegenheid te krijgen om binnen vrij korte tijd opnieuw voor de tests op te komen.

Het Bureau van de Commissie Vrouwenarbeid beveelt verder aan :

- dat de overheidsdiensten het publiek nauwkeurig mededelen wat hun eisen inzake fysieke wervingstests zijn;

- dat de instellingen die gespecialiseerd zijn in permanente sportvorming ervoor zorgen dat in hun programma's activiteiten voorkomen die zodanig zijn dat zij een adequate voorbereiding op die fysieke wervingstests mogelijk maken;

- dat de schoolprogramma's voor lichamelijke opvoeding aan een herwaardering onderworpen worden naar aanleiding van dit advies.

Enfin, le Bureau de la C.T.F.. estime que dans l'immédiat, il s'indiquerait que soient organisés des stages de remise en condition physique réservés aux candidates à des examens comportant des épreuves physiques visées par le présent avis. De telles initiatives constitueraient des actions positives destinées à la promotion de l'égalité des chances, qu'autorise l'art. 119 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique et auxquelles la Commission a consacré son avis n° 41 du 4 novembre 1985.

Tenslotte acht het Bureau van de C.V.A. het nodig dat in een nabije toekomst stages georganiseerd worden met het oog op het verbeteren van de fysieke conditie voorbehouden aan deelnemers aan examens die fysieke tests bevatten, zoals bedoeld in dit advies. Zulke initiatieven zouden leiden tot positieve acties bestemd voor het bevorderen van de gelijke kansen zoals deze worden toegestaan in art. 119 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering en waaraan de Commissie Vrouwenarbeid haar advies nr. 41 van 4 november 1985, wijdde.

