



MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

COMMISSIE VROUWENARBEID

COMMISSION DU TRAVAIL DES FEMMES

AVIS N° 36 DU 9 MAI 1983 RELATIF
À LA NOTION "DISCRIMINATION INDI-
RECTE".

ADVIES NR. 36 VAN 9 MEI 1983 BETREF-
FENDE HET BEGRIP "INDIRECTE DISCRI-
MINATIE".

INTRODUCTION

Constatant que la notion de discrimination indirecte ne connaît pas, ni en droit belge ni en droit européen, de définition précise, le Ministre de l'Emploi et du Travail a demandé le 7 avril 1982, à la Commission du Travail des Femmes d'examiner la question et de lui remettre un avis sur ce qu'il faut entendre par discrimination indirecte en l'illustrant d'exemples concrets.

En sa séance du 9 mai 1983, la Commission du Travail des Femmes a rendu l'avis suivant.

X

X

X

AVIS

Par souci de clarté, la Commission du Travail des Femmes a décidé de procéder à l'examen de la notion de discrimination indirecte, selon les étapes ci-après :

I. Cadre général de références.

II. Exemples de discriminations indirectes dans les dispositions légales et les pratiques (1)

- en matière d'emploi, de formation professionnelle et de conditions de travail

(1) L'article 117 de la loi du 4 août 1978 définit entre-autres le terme pratique : "tout fait isolé ou répété d'un organisme public ou privé, d'un employeur ou d'une personne à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes et qui a trait à une matière fixée par le Titre V de la présente loi."

INLEIDING.

Aangezien de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vaststelde dat het begrip "indirecte discriminatie" noch in het Belgisch recht, noch in het Europees recht nauwkeurig was omschreven, heeft hij de Commissie Vrouwenarbeid op 7 april 1982 gevraagd deze zaak te onderzoeken en hem een advies uit te brengen over wat moet worden verstaan onder "indirecte discriminatie" door het met concrete voorbeelden te illustreren.

Tijdens haar vergadering van 9 mei 1983, heeft de Commissie Vrouwenarbeid het volgend advies uitgebracht.

X

X

X

ADVIES

Omwille van de duidelijkheid heeft de Commissie Vrouwenarbeid besloten de indirecte discriminaties te onderzoeken volgens de hierna volgende stadia :

I. Algemeen referentiekader.

II. Voorbeelden van indirecte discriminaties in wettelijke bepalingen en in de praktijk (1):

- inzake werkgelegenheid, beroepsopleiding en arbeidsvoorwaarden.

./...

(1) In artikel 117 van de wet van 4 augustus 1978 wordt ondermeer een bepaling gegeven van het begrip "praktijken" : "elk alleenstaand of herhaald feit van een openbare of particuliere instelling, van een werkgever of van een persoon, ten aanzien van een persoon of van een groep van personen en die betrekking heeft op een aangelegenheid als bedoeld bij titel V van deze wet".

L'interdiction de discrimination indirecte en référence explicite ou implicite, au sexe du travailleur vise l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle (article 121, alinéa 1, 2 et 3), l'accès à la formation professionnelle (article 125 alinéa 1, 2 et 3) les conditions de travail et de licenciement (article 127, alinéa 1 et 2).

[B.] La directive du Conseil des Communautés européennes du 19 décembre 1978, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (79/7/CEE) stipule, en son article 4, alinéa 1er que "le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment, à l'état matrimonial ou familial, en particulier en ce qui concerne :

- le champ d'application des régimes et les conditions d'accès aux régimes
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations
- le calcul des prestations, y compris les majorations dues au titre du conjoint et pour personne à charge et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations.

Cette directive ne devant être mise en oeuvre obligatoirement dans le droit des Etats membres qu'en décembre 1984, la Belgique n'a pas encore adapté l'entièreté de sa législation sociale à la lumière de cette directive.

Het verbod tot indirecte discriminaties met expliciete of impliciete verwijzing naar het geslacht slaat op de toegang tot het arbeidsproces, tot de promotiekansen (artikel 121, eerste, tweede en derde lid), tot de beroepsopleiding (artikel 125, eerste, tweede en derde lid) de arbeidsvoorwaarden en voorwaarden voor ontslag (artikel 127, eerste en tweede lid).

[B.] De Richtlijn van de Raad van de Europese gemeenschappen van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid (79/7/EEG) stelt in artikel 4, eerste lid dat "het beginsel van gelijke behandeling inhoudt dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie is uitgesloten, in het bijzonder met betrekking tot :

- de werkingssfeer van de regelingen alsmede de voorwaarden inzake toelating tot de regelingen;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de uitkeringen, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor personen ten laste, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op de uitkeringen.

Aangezien deze Richtlijn pas in december 1984 ten uitvoer moet worden gelegd in het recht van de Lid-Staten, heeft België haar sociale wetgeving nog niet in haar geheel aangepast in het kader van deze Richtlijn.

./...

Ces dispositions ont été adoptées pour faire obstacle aux discriminations indirectes entraînées par le choix des critères d'évaluation des fonctions, leur pondération et la rémunération afférente.

[D.] Le nouveau programme d'action de la Communauté sur la promotion de l'égalité de chances pour les femmes (1982-1985) engage la Commission des Communautés européennes à définir, à partir de l'analyse des interprétations nationales, la notion de discrimination indirecte et poursuivra les travaux liés aux classifications professionnelles dans le cadre de la mise en oeuvre concrète du principe de l'égalité salariale.

La Commission des Communautés justifie cette action par la nécessité de résoudre les difficultés d'application des textes qui apparaissent dans certaines matières comportant une marge d'interprétation : la notion de "discrimination indirecte en liaison avec l'état matrimonial et familial" (voir directives 76/207/CEE et 79/7/CEE) et celle de chef de famille sont citées en exemple.

[E.] L'Organisation des Nations Unies a adopté plusieurs instruments internationaux destinés à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. La notion de discrimination indirecte n'apparaît pas telle quelle, elle est sous-jacente dans certains textes de conventions, recommandations ou résolutions de l'ONU, de l'O.I.T.,....

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, notamment, condamnent les discriminations à l'encontre des femmes sous toutes ses formes, donc y compris les discriminations implicites ou indirectes.

Die bepalingen werden aangenomen om de indirecte discriminaties te verhinderen die zijn ontstaan uit de keuze van de criteria inzake functiewaardering, de afweging ervan en het daarmee overeenstemmende loon.

[D.] Het nieuwe actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982-1985) verbindt de Commissie van de Europese Gemeenschappen ertoe om vanuit de analyse der nationale interpretaties het begrip indirecte discriminatie te definiëren. De Commissie zal dan ook de werkzaamheden voortzetten in verband met de beroepenclassificaties in het kader van de concrete tenuitvoerlegging van het beginsel van de loongelijkheid.

De Commissie van de Europese Gemeenschappen rechtvaardigt die actie omwille van de noodzakelijkheid de moeilijkheden op te lossen rond de toepassing van de teksten welke naar voor komen in een aantal materies waarin een interpretatiemarge is ingebouwd : het begrip "indirecte discriminatie in verhouding tot de echtelijke staat of gezinssituatie" (zie richtlijnen 76/207/EEG en 79/7/EEG) en het begrip gezinshoofd worden als voorbeeld aangehaald.

[E.] De organisatie van de Verenigde Naties heeft diverse internationale instrumenten aangenomen ter bevordering van de gelijkheid van man en vrouw. Het begrip indirecte discriminatie, dat er wel niet als dusdanig in voorkomt, is toch duidelijk latent aanwezig in sommige teksten van verdragen, aanbevelingen of resoluties van de V.N., de I.A.O., enz. ...

In het Verdrag tot opheffing van elke vorm van discriminatie t.a.v. de vrouw worden ondermeer alle discriminaties t.a.v. de vrouw veroordeeld, dus ook de impliciete of indirecte discriminaties.

En effet très peu de femmes, sont considérés comme 'soutien de famille', concept mentionné dans la Werkloosheidswet (permettant aux seuls 'soutiens de famille' l'octroi d'un salaire minimum journalier) et en passe d'être introduit dans la Ziektewet.

En Grande-Bretagne, les guides explicatifs du Sex-Discrimination Act précisent le terme "indirect" notamment comme ceci : "Une exigence ou une condition qui serait appliquée à un homme mais qui aboutit à ce que le pourcentage de femmes qui peuvent la remplir est considérablement inférieur au pourcentage d'hommes qui la remplissent, qui ne peut se justifier indépendamment du sexe, et cause à cette femme un désavantage parce qu'elle ne peut la remplir".

En Irlande du Nord, la jurisprudence admet que le fait d'exiger des qualifications susceptibles d'être davantage réunies par les personnes d'un sexe déterminé est une discrimination indirecte.

En Irlande, les termes "état familial" interprétés comme désignant les "responsabilités familiales" peuvent donner lieu à une discrimination indirecte (1).

[G.] De son côté, la Cour de Justice des Communautés européennes a précisé, dans un arrêt du 31 mars 1981 rendu en réponse à une question préjudicielle sur l'interprétation de l'article 119 du Traité C.E.E. et de l'article 1er de la directive du Conseil 75/117/CEE du 10 février 1975, qu'"une différence de rémunération entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel ne constitue une discrimination prohibée par l'article 119 du Traité que si elle n'est en réalité qu'un moyen indirect pour réduire le niveau de rémunération des travailleurs à temps partiel en raison de la circonstance que ce groupe de travailleurs se compose, de manière exclusive ou prépondérante, de personnes de sexe féminin" (2).

Heel weinig vrouwen worden immers als kostwinner beschouwd, een begrip dat voorkomt in de Werkloosheidswet en waardoor enkel de kostwinners een minimum - dagloon kunnen krijgen en dat weldra ook ingevoerd wordt in de Ziektewet.

In Groot-Brittannië wordt de term "indirect" in de verklarende handleidingen bij de "Sex-discrimination Act" meer bepaald als volgt omschreven : "Een vereiste of een voorwaarde die eventueel zou gelden voor een man, doch die tot gevolg heeft dat het percentage vrouwen die ze kunnen vervullen aanzienlijk lager is dan het percentage mannen die eraan voldoen, die niet los van het geslacht verantwoord kan worden en deze vrouw nadeel berokkent omdat zij ze niet kan vervullen".

In Noord-Ierland gaat de rechtspraak ervan uit dat er sprake is van indirecte discriminatie wanneer kwalificaties vereist worden waarbij de kans bestaat dat de personen van een bepaald geslacht deze zullen bezitten, meer dan die van het andere geslacht.

In Ierland kan het begrip "gezinstoestand", wanneer het geïnterpreteerd wordt als de "gezinsverantwoordelijkheden", aanleiding geven tot een indirecte discriminatie (1)

[G.] Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft op zijn beurt, in een arrest van 31 maart 1981 (2), in antwoord op een prejudiciële kwestie omtrent de interpretatie van artikel 119 van het E.E.G.-verdrag en artikel 1 van de richtlijn van de Raad - 75/117/EEG van 10 februari 1975, uiteengezet dat "een verschillend loon tussen deeltijdse en voltijdse werknemers geen door artikel 119 van het Verdrag verboden discriminatie is, tenzij dit in feite slechts een indirect middel is om het loonpeil van de deeltijdse werknemers te verlagen wegens het feit dat deze groep werknemers uitsluitend of overwegend bestaat uit personen van het vrouwelijk geslacht".

./...

(1) Loi du 1.6.77 sur l'égalité dans l'emploi (Employment equality Act)

(2) J.P. JENKINS/Kingsgate (Clothing Production)Ltd. Affaire 96/80.

(1) Wet van 1 juni 1977 betreffende de gelijkheid ten aanzien van de tewerkstelling (Employment equality Act).

(2) J.P. JENKINS/Kingsgate (Clothing Production) Ltd. Affaire 96/80.

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

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

L'exposé des motifs de la loi du 4 août 1978 précise que les termes "indiquent ou sous-entendent" visent, par exemple, le cas d'une offre d'emploi qui, dans la description du candidat, utilise des éléments caractéristiques de l'un ou l'autre sexe.

Ce serait le cas, entre autres (1), d'une offre d'emploi qui imposerait aux candidats, des conditions de taille très élevées ou des exigences d'apparence physique ou vestimentaire pour l'ensemble du personnel (par exemple une jupe), ce qui aurait pour effet immédiat d'exclure un sexe déterminé de l'emploi, ou encore une offre d'emploi exigeant que les candidats soient libres de service militaire, ce qui pourrait faire penser que l'emploi n'est accessible qu'aux hommes.

(1) Pour d'autres exemples, consulter la brochure publiée par le Ministère de l'Emploi et du Travail avec l'aide de la Commission du Travail des Femmes, "Comment formuler une offre d'emploi non discriminatoire ?", 1979.

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

3° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot de promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks op het geslacht van de werknemer steunen."

De memorie van toelichting van de wet van 4 augustus 1978 stipt aan dat de termen "vermelden of laten veronderstellen" bij voorbeeld slaan op het geval van een werkaanbieding waar, in de beschrijving van de kandidaten, elementen naar voor komen die karakteristiek zijn voor één van beide geslachten.

Zulks zou onder meer (1) het geval zijn met een werkaanbieding waarbij aan de kandidaten zeer strenge voorwaarden inzake gestalte, voorkomen en kleding voor heel het personeel zouden worden opgelegd (bijvoorbeeld een rok), wat onmiddellijk tot gevolg zou hebben dat één bepaald geslacht niet in aanmerking komt voor de betrekking, of een andere werkaanbieding waarbij van de kandidaten zou worden gevergd dat ze vrij zijn van militaire dienst, waaruit zou kunnen worden opgemaakt dat de betrekking enkel voor mannen openstaat.

(1) Andere voorbeelden staan in de in 1979 door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in samenwerking met de Commissie Vrouwenarbeid uitgegeven brochure "Hoe stelt men een werkaanbieding op die niet discriminerend is".

2. L'article 125 (accès à la formation professionnelle) interdit notamment :

- 1° de faire référence au sexe de la personne dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite au sexe de la personne, aboutissent à une discrimination.
- 2° de présenter dans l'information, ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage professionnels et la promotion sociale comme convenant plus particulièrement aux personnes d'un sexe ou de l'autre.
- 3° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement ou le recyclage, professionnels et à la promotion sociale pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe de la personne; ...".

Une affiche publicitaire pour le compte d'un établissement d'enseignement technique présentant une unique figure masculine ou à l'inverse un établissement d'enseignement professionnel n'illustrant son appel aux élèves, qu'avec une image féminine, amènerait à penser que l'enseignement de certaines sections traditionnellement considérées comme féminines ou masculines, même mixtes éventuellement, ne s'adresse qu'aux personnes d'un sexe ou de l'autre.

Ce genre de pratique perpétue le cloisonnement entre les formations dites masculines et celles dites féminines, avec comme conséquence logique de maintenir les hommes et les femmes dans des professions distinctes.

2. Bij artikel 125 (toegang tot de beroepsopleiding) is het inzonderheid verboden :

- 1° te verwijzen naar het geslacht van de persoon in de voorwaarden of de criteria inzake de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding, het leerlingwezen, de bij- of omscholing en de sociale promotie of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar het geslacht, leiden tot een discriminatie;
- 2° de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie in de informatie of de publiciteit voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne;
- 3° de toegang te ontfeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, het leerlingwezen, de voortgezette opleiding of de bij- en omscholing en de sociale promotie om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met het geslacht van de persoon in verband staan; ...".

Een reclame-affiche voor rekening van een inrichting uit het technisch onderwijs waarop alleen een mannenfiguur voorkomt, of omgekeerd voor een inrichting uit het vakonderwijs waarop de boodschap voor de leerlingen enkel met een vrouwelijk figuur wordt geïllustreerd, zou laten veronderstellen dat het onderwijs in bepaalde afdelingen traditioneel beschouwd als vrouwelijk of mannelijk, eventueel zelfs gemengd, voor personen van het een of van het ander geslacht bestemd is.

Een dergelijke praktijk bestendigt de afscheiding tussen de zogeheten mannelijke en zogeheten vrouwelijke opleidingen, met als logisch gevolg dat de mannen en de vrouwen in onderscheiden beroepen blijven vastzitten.

./...

- le fait de privilégier le critère de la force physique ou du niveau d'autorité d'autonomie, au détriment de celui de la rapidité d'exécution, de la dextérité ou de la charge nerveuse dans les métiers où ces critères sont pris en considération.

Selon les représentants des employeurs, il n'est pas permis d'emblée d'affirmer qu'il s'agit d'une discrimination; les systèmes de classifications des fonctions sont extrêmement complexes, les critères sur lesquels on se base extrêmement nombreux et il importe de mener une analyse pour chaque fonction.

- la dénomination d'un nombre important de fonctions exclusivement au masculin tandis qu'un petit nombre l'est au féminin, ce qui permettrait de penser que ces postes sont ouverts soit aux hommes soit aux femmes exclusivement.

Les représentants des employeurs souscrivent à ce point de vue.

X

X

X

- het voorrang geven aan het criterium van de fysieke kracht of van het gezags- of zelfstandigheidsniveau, ten koste van de snelheid of vaardigheid, qua uitvoering van de arbeid of van de zenuwdruk in beroepen waar deze criteria gelden.

Volgens de werkgeversvertegenwoordiger: kan niet van meet af aan worden bevestigd dat het om een discriminatie gaat; de stelsels van functieclassificatie zijn uitermate complex, de criteria waarop men steunt uiterst talrijk en voor elke functie moet een analyse worden gemaakt.

- het aan een groot aantal functies een uitsluitend mannelijke definitie geven terwijl slechts een klein aantal een vrouwelijke definitie krijgen, zodat zou kunnen worden verondersteld dat die betrekkingen uitsluitend voor hetzij mannen hetzij vrouwen openstaan.

De werkgeversvertegenwoordigers treden dit standpunt bij.

X

X

X

./...

Toutefois les représentants des employeurs estiment que si l'offre de travail à temps partiel s'adresse aux candidats des deux sexes, ils ne voient pas où se situe la discrimination; le choix d'un tel poste relève d'une décision individuelle du candidat demandeur.

En outre, il importe de distinguer les différences de traitement entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein des discriminations entre hommes et femmes.

Les représentants des travailleurs sont d'avis qu'imposer (1) des conditions de travail spécifiques, par exemple du travail à temps partiel, dans certains secteurs ou services, qui occupent exclusivement ou majoritairement des individus d'un même sexe, constitue une discrimination à leur égard.

De leur côté les représentants des employeurs estiment qu'il peut être normal de fixer des conditions de travail spécifiques pour certains secteurs ou services et que ces conditions émanent le plus souvent de conventions collectives signées avec les représentants des travailleurs.

Si le service en question occupe exclusivement des personnes d'un même sexe, il n'y aura aucun élément de référence permettant de conclure à une discrimination.

Enfin ils soulignent que la promotion du travail à temps partiel permettra positivement d'accéder en faveur de tous les travailleurs à la notion de "temps choisi" et à un élargissement de cette forme de travail à toutes les catégories professionnelles et niveaux de la hiérarchie.

De werkgeversvertegenwoordigers zijn evenwel van oordeel dat als het aanbod van deeltijdse banen bestemd is voor de beide geslachten, er geen enkele discriminatie terzake bestaat; de keuze van een dergelijke betrekking hangt af van de persoonlijke beslissing van de werkzoekende kandidaat.

Bovendien moet het onderscheid worden gemaakt tussen de ongelijke behandeling van voltijds en deeltijdse werknemers en de man-vrouw-discriminaties.

De werknemersvertegenwoordigers menen dat het opleggen (1) van specifieke arbeidsvoorwaarden, b.v. deeltijdse arbeid, in sommige sectoren of diensten waar uitsluitend of hoofdzakelijk personen van hetzelfde geslacht zijn tewerkgesteld, te hunnen aanzien een discriminatie betekent.

Van hun kant menen de werkgeversvertegenwoordigers dat het normaal kan zijn dat voor bepaalde sectoren of diensten specifieke arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld, en dat die voorwaarden meestal ontstaan uit collectieve arbeidsovereenkomsten die met de werknemersvertegenwoordigers worden gesloten.

Als in die betrokken diensten uitsluitend personen van hetzelfde geslacht worden tewerkgesteld, is er geen enkele referentiefactor voorhanden waardoor tot het bestaan van een discriminatie kan worden besloten.

Tenslotte wijzen zij erop dat het bevorderen van de deeltijdse arbeid een positief middel zal zijn om voor alle werknemers te komen tot het begrip "gekozen tijd" en tot een verruiming van die vorm van arbeid tot alle beroepscategorieën en niveaus van de hiërarchie.

./...

(1) En principe, le travail à temps partiel doit être accepté volontairement. La réalité oblige de constater que le choix se résume le plus souvent entre un travail à temps partiel selon les modalités horaires décidées par l'employeur ou ... le licenciement.

(1) Principieel moet deeltijdse arbeid op een vrijwillige basis worden aangenomen. In werkelijkheid moet echter worden vastgesteld dat het er meestal op neerkomt te kiezen tussen een deeltijdse betrekking waarvoor de arbeidstijdregeling door de werkgever is beslist of ... ontslag.

L'analyse (1) des différences d'impôts payés par le couple selon que le couple est marié ou concubin, selon qu'il dispose d'un ou deux revenus, et par les femmes selon qu'elles sont mariées ou célibataires met en évidence, selon les représentants des travailleurs qui souscrivent à ces conclusions, les discriminations indirectes résultant du système fiscal en vigueur.

Un groupe de travail de la Commission du Travail des Femmes prépare actuellement un avis sur le système fiscal et le travail professionnel de la femme.

Les représentants des employeurs se démarquent de cette opinion : pour eux, ces constatations s'appuient sur des faits de nature sociologique relevant d'attitudes individuelles face à une situation donnée, à savoir opter pour un ou deux revenus pour le couple. Il ne peut en être déduit pour autant que le système d'imposition constitue une discrimination à l'égard des femmes.

De analyse (1) van de diverse door het paar betaalde belastingen naargelang zij gehuwd zijn of samenwonen, één of twee inkomens hebben en meer bepaald van de vrouw, naargelang zij gehuwd is of niet, maakt volgens de werknemersvertegenwoordigers duidelijk welke indirecte discriminaties voortvloeien uit het van kracht zijnde belastingstelsel.

Een werkgroep van de Commissie Vrouwenarbeid bereidt thans een advies voor over het belastingstelsel en de beroepsarbeid van de vrouw.

De werkgeversvertegenwoordigers daarentegen zijn de mening toegedaan dat die vaststellingen steunen op feiten van sociologische aard die te maken hebben met individuele gedragingen t.a.v. een gegeven situatie, d.w.z. kiezen voor één of twee inkomens per gezin. Dat wil daarom nog niet zeggen dat het belastingstelsel discriminaties inhoudt t.a.v. de vrouwen.

./...

(1) A ce sujet une étude fut réalisée, pour la Commission des Communautés européennes, par une équipe de chercheurs multidisciplinaires (D. MEULDERS, J. HAUSTRAETE, J.L. SIX, B. VAN DEN ABEELE), intitulée "Mise en oeuvre de l'égalité de traitement par la révision des systèmes d'imposition des revenus qui exerceraient une influence négative indirecte sur l'emploi des femmes, leur droit au travail et leur promotion dans l'emploi".

(1) Door een ploeg multidisciplinaire onderzoekers (D. MEULDERS, J. HAUSTRAETE, J.L. SIX, B. VAN DEN ABEELE) werd terzake voor de Commissie van de Europese Gemeenschappen een studie verricht met als titel "Mise en oeuvre de l'égalité de traitement par la révision des systèmes d'imposition des revenus qui exerceraient une influence négative indirecte sur l'emploi des femmes, leur droit au travail et leur promotion dans l'emploi".
(Voorlopig enkel in het Frans beschikbaar).

Les montants des allocations de chômage dépendent de la catégorie dans laquelle ils sont rangés.

- Durant la première année de chômage, le taux de l'allocation quotidienne de chômage est fixé à 60 % de la rémunération journalière moyenne perdue pour les chefs de ménage, les isolés et les autres travailleurs (avec pour ces deux dernières catégories des minima plus faibles).
- Durant la deuxième année de chômage, le taux de l'allocation quotidienne, de chômage est fixée à 60 % de la rémunération journalière moyenne pour les chefs de ménage, à 40 % de la rémunération journalière moyenne pour les isolés et les autres travailleurs.
- Après la deuxième année de chômage, et durant autant de fois 3 mois (78 jours) que le chômeur a travaillé d'années (c. à d. 312 journées de travail salarié), le taux de l'allocation de chômage est remplacé par des montants forfaitaires fixés pour les isolés et les autres travailleurs (avec une majoration de 15 % lorsque les allocations de chômeurs vivant sous le même toit n'atteint pas l'allocation maximale d'un chômeur chef de ménage).
Les chefs de ménage continuent à bénéficier du taux de 60 % de leur rémunération antérieure.

L'arrêté du 30 mars 1982 aggrave encore la situation des cohabitants. En effet, le taux de l'allocation quotidienne de chômage octroyée aux autres travailleurs (cohabitant) est réduit de 6 % sauf si les travailleurs habitant ensemble ne disposent que de revenus de remplacement ou si les revenus professionnels sont inférieur à un montant forfaitaire minimum indexé.

Or, la définition des catégories des chômeurs a également été modifiée par un arrêté ministériel du 24 décembre 1980 modifiant l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage (article 83 ter).

De bedragen van de werkloosheidsuitkeringen die aan de werklozen worden toegekend hangen af van de categorie waarin zij zijn gerangschikt.

- Gedurende het eerste jaar werkloosheid is het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering vastgesteld op 60 pct. van het gederfde gemiddeld dagloon voor de gezinshoofden, de alleenstaanden en de andere werknemers (met voor deze laatste twee categorieën lagere minima).
- Gedurende het tweede jaar werkloosheid is het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering vastgesteld op 60 pct. van het gemiddeld dagloon voor de gezinshoofden, op 40 pct. voor de alleenstaanden en de andere werknemers.
- Na het tweede jaar werkloosheid en gedurende zoveel maal 3 maanden (78 dagen) als het aantal jaren dat de werkloze heeft gewerkt (d.w.z. 312 dagen arbeid in loondienst), wordt het bedrag van de werkloosheidsuitkering door forfaitaire bedragen vervangen, welke zijn vastgesteld voor de alleenstaanden en de andere werknemers (met een vermeerdering van 15 pct. wanneer de uitkering voor werklozen die onder hetzelfde dak wonen, niet de maximumuitkering van een werkloze-gezinshoofd bereikt). De gezinshoofden blijven 60 pct. van hun vroeger loon genieten.

Het koninklijk besluit van 30 maart 1982 verslechtert de toestand van de samenwonenden nog. Het bedrag van de dagelijkse werkloosheidsuitkering die aan de andere (samenwonende) werknemers wordt toegekend, wordt immers verminderd met 6 pct., behalve wanneer de samenwonende werknemers enkel over een vervangingsinkomen beschikken of wanneer de beroepsinkomens lager zijn dan een geïndexeerd forfaitair minimumbedrag.

De definitie van de werkloosheidscategorieën werd eveneens gewijzigd bij een ministerieel besluit van 24 december 1980 tot wijziging van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 inzake werkloosheid (artikel 83 ter).

En effet, d'après un sondage, représentatif de la population totale des chômeurs, publié dans le bulletin mensuel de l'ONEm de janvier 1980, il ressort que parmi les chômeuses complètes indemnisées, 5 % sont des chefs de ménage et 95 % sont des non chefs de ménage, tandis que parmi les chômeurs indemnisés, 39 % sont des chefs de ménage et 61 % sont des non chefs de ménage.

Ainsi, la définition de chef de ménage dans la législation relative au chômage, sous une forme apparemment neutre et non discriminatoire à première vue, aboutit à exclure pratiquement toutes les femmes du droit aux allocations de chômage au taux alloué au chef de ménage.

Cette discrimination est d'autant plus frappante que lors de la perception des cotisations de sécurité sociale, aucune distinction n'est faite selon l'état matrimonial ou familial, alors qu'au moment de la redistribution des allocations, des distorsions lèsent les chômeuses mariées ou cohabitantes.

Uit een onderzoek dat representatief is voor de gehele werkloze bevolking en dat in het R.V.A.-maandbulletin van januari 1980 is gepubliceerd, blijkt immers dat onder de vrouwelijke uitkeringsgerechtigde volledig werklozen 5 pct. gezinshoofd zijn en 95 pct. niet-gezinshoofd, terwijl onder de mannelijke uitkeringsgerechtigde volledig werklozen 39 pct. gezinshoofd en 61 pct. niet-gezinshoofd zijn.

De definitie van gezinshoofd in de wetgeving betreffende de werkloosheid, in een op het eerste gezicht eerder neutrale en niet-discriminerende vorm, leidt ertoe dat vrijwel alle vrouwen zijn uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen tegen het percentage dat aan het gezinshoofd wordt toegerekend.

Die discriminatie is des te frappanter omdat bij de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid geen enkel onderscheid wordt gemaakt op het stuk van de huwelijks- of gezinssituatie, terwijl bij de herverdeling van de uitkeringen de gehuwde of samenwonende werkloze vrouwen door wanverhoudingen worden benadeeld.

Signalons en outre, que loin de revoir les catégories de chômeurs afin de rendre la réglementation relative au chômage non discriminatoire, l'arrêté royal n° 176 du 30 décembre 1982, modifiant la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, modifie, entre autre, l'article 46, alinéa 1er de cette loi en alignant le montant de l'indemnité d'incapacité primaire sur celui de l'allocation de chômage (comme le prévoyait déjà l'arrêté royal n° 22 du 23 mars 1982) du chômeur conformément aux dispositions de l'article 160 § 1er de l'arrêté du 20 décembre 1963 relatif au chômage, c'est-à-dire en fonction de la catégorie dans lequel se trouvait le chômeur au début de son incapacité de travail : chef de ménage, cohabitant ou isolé.

b) Exclusion du bénéfice des allocations de chômage.

L'article 143, § 1 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963, a instauré une procédure d'exclusion temporaire ou définitive du bénéfice des allocations de chômage à l'encontre des chômeurs dont l'Office national de l'Emploi considère la durée du chômage comme anormalement longue.

De l'article 63 de l'arrêté ministériel du 4 juin 1964 relatif au chômage, il ressort que l'inspecteur du Bureau régional de l'ONEm peut exclure un chômeur ou limiter son droit aux allocations de chômage, en tenant compte de tous les éléments utiles. Parmi ces éléments figurent, entre autres, le passé professionnel du chômeur, et la situation familiale ou sociale (s'il est marié, si son conjoint travaille ou lui-même au chômage, ...).

L'appréciation de ces critères peut donner lieu à des discriminations, dans la mesure où visant théoriquement les chômeurs et les chômeuses indifféremment, ils atteignent en réalité une majorité de femmes.

Tevens moeten wij nog vermelden dat - verre van de categorieën werklozen te herzien, ten einde de werkloosheidsreglementering niet discriminerend te maken - het koninklijk besluit nr. 176 van 30 december 1982 tot wijziging van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, ondermeer art. 46, lid 1, van die wet wijzigt door het bedrag van de vergoeding voor primaire arbeidsongeschiktheid af te stemmen op het bedrag van de werkloosheidsvergoeding (zoals reeds voorzien in K.B. nr. 22 van 23 maart 1982) van de werkloze overeenkomstig de bepalingen van art. 160, § 1 van het besluit van 20 december 1963 over de werkloosheid, d.w.z. overeenkomstig de categorie waarin de werkloze zich bij het begin van zijn arbeidsongeschiktheid bevond : gezinshoofd, samenwonende of alleenstaande.

b) Uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Bij artikel 143, § 1 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 is een procedure ingevoerd voor de tijdelijke of definitieve uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen ten nadele van werklozen van wie de werkloosheid abnormaal lang aanhoudt.

Uit artikel 63 van het ministerieel besluit van 4 juni 1964 inzake werkloosheid volgt, dat de inspecteur van het Gewestelijk R.V.A.-Bureau een werkloze kan uitsluiten wegens abnormale duur of herhaling van werkloosheid of diens recht op werkloosheidsuitkeringen beperken, hierbij rekening houdend met alle nuttige elementen. Een aantal van die elementen zijn o.m. het beroepsverleden van de werkloze, de familiale of sociale toestand van de werkloze (of hij gehuwd is, of zijn echtgeno(o)t(e) werkt of ook stempelt ...).

De beoordeling van die criteria kan aanleiding geven tot discriminaties voor zover zij - al gelden zij theoretisch voor de mannelijke en vrouwelijke werklozen - in werkelijkheid meer de vrouwen treffen.

L'article 165 de l'arrêté du 4 novembre 1963 modifié, détermine à qui et dans quelles conditions la qualité de personne à charge d'un titulaire ou d'un travailleur est attribuée :

- "- au conjoint du ou de la titulaire, ou du travailleur ou de la travailleuse;
- la personne non retribuée, quelque soit son sexe, qui s'occupe du ménage du ou de la titulaire ou du travailleur ou de la travailleuse, lorsqu'elle est inscrite comme membre du ménage du ou de la titulaire, depuis plus de six mois ou lorsqu'elle fait partie depuis plus de six mois du ménage du travailleur;
- les descendants et ascendants moyen-nant certaines conditions".

D'autre part l'article 229 de l'arrêté royal du 4 novembre 1963, modifié récemment par les arrêtés du 23 janvier 1980, 23 mars 1982 et 17 juin 1982, considère comme travailleur ayant personne à charge :

le titulaire marié, dont le conjoint, soit à la qualité de personne à charge au sens de l'art. 165 § 1, 1, 166 et 168, soit vit sous le même toit que le titulaire n'exerce aucune activité professionnelle et ne bénéficie effectivement ni d'une pension ou d'une rente, ni d'une allocation ou d'une indemnité en vertu d'une législation belge ou étrangère;

In artikel 165 van het besluit van 4 november 1963 (gewijzigd), is bepaald aan wie en op welke wijze de hoedanigheid van persoon ten laste van een gerechtigde of van een werknemer wordt toegekend :

- "- aan de echtgenoot of echtgenote van de vrouwelijke of mannelijke gerechtigde, of van de werknemer of werknemster;
- de niet beloonde persoon, ongeacht het geslacht, die zich bezighoudt met het huishouden van de mannelijke of van de vrouwelijke gerechtigde of van de werknemer of werknemster, wanneer die persoon sedert langer dan zes maanden als gezinslid van de gerechtigde is ingeschreven of wanneer hij of zij sedert langer dan zes maanden deel uitmaakt van het gezin van de werknemer;
- de nakomelingen en ascendenten mits bepaalde voorwaarden zijn vervuld".

Voorts worden krachtens artikel 229 van het koninklijk besluit van 4 november 1963, dat onlangs is gewijzigd bij de besluiten van 23 januari 1980, 23 maart 1982 en 17 juni 1982, als werknemer met persoon ten laste beschouwd :

- "- de gehuwde gerechtigde wiens echtgenote of echtgenoot hetzij de hoedanigheid heeft van persoon te zijnen laste als bedoeld in de artikelen 165, § 1, 1, 166 en 168, hetzij onder hetzelfde dak als de gerechtigde woont, geen enkele beroepsactiviteit uitoefent en niet werkelijk in het genot is van een pensioen, een rente, een tegemoetkoming of een uitkering krachtens een Belgische of een vreemde wetgeving.

./...

L'arrêté royal du 4 novembre 1963 (article 225) fixe également le taux de l'indemnité d'incapacité primaire à 60 % de la rémunération perdue pendant la première année d'incapacité de travail.

L'article 226 fixe le taux de l'indemnité d'invalidité à 65 % de la rémunération perdue à partir de la 2ème année pour les titulaires qui ont des personnes à charge et à 43,5 % pour les titulaires qui n'ont pas de personnes à charge.

Des montants journaliers maximum et minimum sont déterminés mais diffèrent selon que le titulaire a des personnes à charge ou non.

L'observation de cette réglementation permet de remarquer que si, dans le texte, la discrimination fondée sur le sexe a disparu, il subsiste une discrimination dans les faits.

En effet, comme le démontrent les statistiques ci-dessous, plus d'hommes que de femmes sont considérés comme ayant des personnes à charge puisque dans la majorité des ménages, la personne non rétribuée (quel que soit son sexe) qui s'occupe du ménage du ou de la titulaire, désigne, en fait l'épouse ou la concubine du titulaire masculin, ce qui a pour conséquence qu'un plus grand nombre d'hommes perçoivent des indemnités d'invalidité au barème des titulaires ayant des personnes à charge.

Krachtens het koninklijk besluit van 4 november 1963 (artikel 225) wordt de hoegrootheid van de primaire ongeschiktheidsuitkering bepaald op 60 pct. van het gederfde loon tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid.

Krachtens artikel 226 wordt de hoegrootheid van de invaliditeitsuitkering vastgesteld op 65 pct. van het gederfde loon vanaf het 2de jaar voor de gerechtigden met personen ten laste, en op 43,5 pct. voor de gerechtigden die geen personen ten laste hebben.

Maximum- en minimumdagbedragen worden vastgesteld, doch zijn verschillend naargelang de gerechtigde al dan niet personen ten laste heeft.

Na onderzoek van deze reglementering kan worden opgemerkt dat in de tekst de discriminatie op grond van het geslacht weliswaar is verdwenen, doch dat er in feite een discriminatie blijft bestaan.

Er zijn immers, zoals uit de hierna volgende statistieken blijkt, meer mannen dan vrouwen die worden beschouwd als hebbende personen ten laste, omdat in het merendeel der gezinnen de niet beloonde persoon (ongeacht zijn geslacht), die zich bezighoudt met het huishouden van de mannelijke of van de vrouwelijke gerechtigde, inderdaad de echtgenote of de bijzit van de mannelijke gerechtigde is. Dit heeft tot gevolg dat een groter aantal mannen invaliditeitsuitkeringen krijgen tegen het tarief van gerechtigde met personen ten laste.

./...

Tout en supprimant les critères d'autorité maritale et paternelle (dans l'ancien article 167 de l'arrêté royal du 4 novembre 1963), d'un titulaire sur les autres, qui le faisait considérer comme le travailleur ayant personne à charge, le maintien, par les arrêtés royaux des 16 mai 1980 et 1er décembre 1982, du critère de "titulaire le plus âgé" n'offre pas de solution satisfaisante.

Le choix entre l'homme et la femme, pour être considéré comme titulaire est une meilleure solution, à condition toutefois que ceci puisse être réglé au niveau administratif.

Les représentants des employeurs font remarquer que le critère de la personne la plus âgée à précisément été choisi pour éliminer les différences de traitement entre homme et femme.

Weliswaar hebben de koninklijke besluiten van 16 mei 1980 en van 1 december 1982 de criteria van gezag van de man en de vader (in het vroegere artikel 167 van het koninklijk besluit van 4 november 1963) - als gerechtigde op de andere gerechtigde, waardoor hij beschouwd werd als werknemer met personen ten laste -, afgeschaft, doch het handhaven van het criterium "oudste gerechtigde" biedt geen bevredigende oplossing.

De keuze tussen man en vrouw om als gerechtigde op te treden is een betere oplossing, op voorwaarde evenwel dat zulks op administratief vlak kan worden geregeld.

De werkgeversvertegenwoordigers merken op dat het criterium van de leeftijd precies werd gekozen om verschillen qua behandeling van mannen en vrouwen te voorkomen.

1. Si la directive 76/207, la directive 79/7 et le Titre V de la loi du 4 août 1978, interdisent toute discrimination fondée sur le sexe par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, il se trouve bien entendu des cas de discrimination indirecte indépendants de la situation familiale (voir chapitres sur l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle).

2. Les discriminations indirectes relevées dans les secteurs de la sécurité sociale prévoyant l'octroi de prestations qualifiées de "revenus de remplacement", se réfèrent à la situation familiale et matrimoniale par le biais de l'établissement d'une hiérarchie entre les catégories d'ayants-droits : chef de ménage, cohabitant, isolé dans l'assurance chômage; titulaire, personne à charge dans le régime de l'assurance maladie-invalidité.

Or, la notion de chef de ménage, qui a été éliminée progressivement du droit civil, se fondant sur une conception traditionnelle des rôles des époux (l'homme travaillant à l'extérieur, la femme s'occupant des travaux de ménage) (1) est aujourd'hui battue en brèche par un certain nombre de changements sociologiques tel que l'augmentation constante du nombre de femmes professionnellement actives, l'augmentation du nombre d'isolés et du nombre de familles monoparentales.

3. Dans de nombreux cas, l'évaluation statistique permet de mesurer si la situation est réellement équilibrée; dans le cas inverse il y a lieu de considérer que le critère est discriminatoire. Reste la question de déterminer la proportion à partir de la quelle l'on admet qu'il y a discrimination.

(1) En effet le "chef de ménage" est défini comme étant celui dont le conjoint n'exerce pas d'activité professionnelle, ne bénéficie d'aucun revenu de remplacement, s'occupe du ménage ou qui a son conjoint à charge ou qui a ses enfants à sa charge parce qu'il est attributaire des allocations. etc...

1. Verboten de richtlijnen 76/207 en 79/7, alsmede titel V van de wet van 4 augustus 1978, iedere vorm van discriminatie op grond van het geslacht door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, dan bestaan er toch gevallen van indirecte discriminatie die niet op de gezinssituatie berusten (zie de hoofdstukken met betrekking op de toegang tot het beroep, de arbeidvoorwaarden, de beroepsopleiding).

2. De in de sectoren van de sociale zekerheid vastgestelde indirecte discriminaties waarbij als "vervangingsinkomens" bestempelde prestaties worden toegekend, verwijzen naar de gezinssituatie en de echtelijke staat, door het vaststellen van een hiërarchie tussen de categorieën van rechthebbenden: gezinshoofden, samenwonenden, alleenstaanden bij de werkloosheidsverzekering; titularissen, personen ten laste bij de regeling voor ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Welnu het begrip gezinshoofd, dat geleidelijk is weggelaten uit het burgerlijk recht, was gebaseerd op een traditionele opvatting van de rol der echtgenoten (de man die buitenshuis werkt, de vrouw die zich inlaat met het huishouden) (1) welke heden achterhaald is door een aantal sociologische veranderingen, zoals de constante toename van het aantal beroepsactieve vrouwen, de toename van het aantal alleenstaanden en van het aantal éénoudergezinnen.

3. In tal van gevallen kan door statistische evaluatie worden nagegaan of de toestand echt evenwichtig is. Is dat niet zo, dan dient ervan te worden uitgegaan dat het criterium discriminerend is. Blijft nog de kwestie van het vaststellen vanaf welke proportie er aangenomen wordt dat er discriminatie is.

(1) Inderdaad, het begrip "gezinshoofd" is gedefinieerd alsof de echtgenoot geen beroepsactiviteit uitoefent, geen enkel vervangingsinkomen geniet, zich bezighoudt met het huishouden of die zijn echtgenoot of kinderen (waarvoor hij bijslag geniet) ten laste heeft. enz...

- le terme "mesure" a été ajouté pour englober avec certitude tous les actes visant à un effet déterminé;
- "... poursuivant un but apparemment non discriminatoire et administrée impartialement aboutit dans les faits ..." établit le critère distinguant la discrimination indirecte de la discrimination directe;
- "à traiter différemment" se réfère au principe de l'égalité de traitement contenu dans la loi du 4 août 1978 et les directives C.E.E. précitées.
- de term "maatregel" is toegevoerd om met zekerheid alle op een bepaalde gevolg gerichte handelingen te omvatten;
- "... die op een ogenschijnlijk niet-discriminerend doel is gericht en die onpartijdig wordt toegepast ..." stelt het criterium vast waardoor de indirecte discriminatie van de directe wordt onderscheiden;
- "verschillend worden behandeld" verwijst naar het principe van de gelijke behandeling dat in de wet van 4 augustus 1978 en de voormelde E.E.G.-richtlijnen is vervat.