

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Commission du Travail des Femmes

Secrétariat

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

Commissie Vrouwenarbeid

Secretariaat

AVIS N° 20

du 20 septembre 1979 sur l'exécution de  
l'article 119 de la loi du 4 août 1978  
(Discriminations positives).

ADVIES NR. 20

van 20 september 1979 betreffende de uit-  
voering artikel 119 van de wet van 4  
augustus 1978 (positieve discriminaties).

Usant de son droit d'initiative, la Commission du Travail des Femmes a, au cours de sa réunion du 20 septembre 1979, rendu l'avis suivant :

X

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.

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, la Commission du Travail des Femmes estime que certaines mesures d'exécution peuvent être prises immédiatement.

Pour le reste, les représentants des employeurs demandent aux Ministres compétents et à leur administration que dans un premier stade, les personnes et les moyens nécessaires soient prévus pour dépister de telles inégalités de fait et de les faire examiner par les instances compétentes.

Au vu des résultats de leurs recherches le Roi peut ensuite déterminer les cas où des mesures concrètes doivent être prises après avoir procédé à la consultation de la Commission du Travail des Femmes au sujet de ces mesures.

Ils s'opposent en tout état de cause à toute mesure contraignante et à quelque forme que ce soit de quotas, qu'il s'agisse de formation, de recrutement, d'emploi ou de promotion.

Krachtens haar recht om op eigen initiatief te handelen heeft de Commissie Vrouwenarbeid tijdens haar vergadering van 20 september 1979 het volgende advies uitgebracht :

X

Artikel 119 van de wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978 bepaalt wat volgt :

"De bepalingen van titel V van deze wet vormen 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.

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

In de geest van deze bepaling meent de Commissie Vrouwenarbeid dat bepaalde uitvoeringsmaatregelen onmiddellijk kunnen worden getroffen.

Voor wat het overige betreft, vraagt de werkgeversafvaardiging aan de bevoegde Ministers en hun administratie dat in een eerste stadium de nodige personen en middelen zouden ter beschikking worden gesteld om dergelijke feitelijke ongelijkheden op te sporen en te laten bestuderen door bevoegde instanties. Op basis van hun bevindingen kan de Koning vervolgens de gevallen bepalen waarin konkrete maatregelen moeten worden getroffen na overgegaan te zijn tot de raadpleging van de Commissie Vrouwenarbeid omtrent deze maatregelen.

Zij verzetten zich hoe dan ook tegen elke dwangmaatregel en tegen om het even welke vorm van kwota's of het nu gaat om opleiding, aanwerving, tewerkstelling of bevordering.

En effet, selon eux, la politique de recrutement des entreprises n'est pas basée sur le sexe du candidat mais bien sur une série de critères (qualifications, aptitudes ...) qui sont en rapport avec les besoins de la fonction à exercer. L'obligation imposée aux employeurs de recruter un certain nombre de femmes ne résoudra pas le problème fondamental qui se situe au niveau des mentalités.

Ils sont également opposés à l'introduction de primes spécifiques parce qu'ils sont d'avis que de telles interventions doivent avoir un caractère général tant envers les travailleurs (aspect psychologique) qu'envers les entreprises (maintien de la position concurrentielle).

Les représentants des travailleurs pensent que les études sont toujours utiles pour préciser certains aspects des discriminations, mais que les principales discriminations basées sur certaines inégalités de fait sont dès maintenant suffisamment connues.

Ils estiment que les propositions complémentaires qu'ils formulent au point 2 peuvent dès à présent figurer également dans un arrêté roy l.

X

#### 1. Propositions de la Commission.

##### A. Position de principe.

L'article 119 autorise que des mesures soient prises pour réparer des inégalités de fait qui affectent les chances des femmes mais il ne dit pas positivement qu'il faut prendre des mesures.

C'est pourquoi, la Commission propose, dans un premier stade, de préciser les types de mesures qui pourraient être énumérés dans l'arrêté royal, en vertu duquel des dispositions pourraient être prises sans contrevenir au principe de l'égalité de traitement.

Het recruiteringsbeleid van de ondernemingen is immers volgens hen niet gebaseerd op het geslacht van de kandidaten maar op een reeks criteria (kwalificaties, geschiktheid ...) die in verband staan met de vereisten van de uit te voeren taak. De verplichting van de werkgevers om een bepaald aantal vrouwen aan te werven zal het mentaliteitsprobleem geenszins oplossen.

Ook is zij gekant tegen het invoeren van specifieke aanwervings- of arbeidsplaatspremies voor vrouwelijk personeel omdat zij van mening is dat dergelijke tussenkomsten een algemeen karakter moeten hebben zowel t.o.v. de werknemers (psychologisch aspect) als van de bedrijven (handhaving van de concurrentiële positie).

De werknemersvertegenwoordigers menen dat de studies altijd nuttig zijn om bepaalde aspecten van de discriminations toe te lichten maar dat de voornaamste op feitelijke ongelijkheden stoelende discriminations thans voldoende bekend zijn.

Zij menen dat de bijkomende voorstellen die ze in punt 2 formuleren, reeds in een koninklijk besluit kunnen opgenomen worden.

X

#### 1. Voorstellen van de Commissie.

##### A. Principesstandpunt.

Volgens art. 119 kunnen maatregelen worden getroffen om de feitelijke ongelijkheden op te heffen die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden, maar er wordt niet uitdrukkelijk gezegd dat maatregelen moeten worden getroffen.

Daarom stelt de Commissie voor in een eerste stadium uit te leggen, welke soorten maatregelen in het koninklijk besluit worden kunnen worden opgesomd, krachtens welke welke maatregelen zouden kunnen worden getroffen die geen afbreuk doen aan het principe van de gelijke behandeling.

Dans un deuxième stade, la Commission se propose de définir les mesures concrètes à prendre pour remédier aux inégalités qui affectent les chances des femmes.

La Commission fait remarquer que la loi ne prévoit de discriminations positives qu'en faveur des femmes.

A cet égard, la Commission rappelle que dans son avis n° 15/2 sur une demande de dérogation introduite par le Ministre de la Justice pour les Officiers et Agents de la police judiciaire (avis adopté le 26 mars 1979 et transmis au Ministre de l'Emploi et du Travail le 29 du même mois), elle a souligné le problème posé le fait que les normes physiques exigées des candidats à ces fonctions sont différentes pour les hommes et pour les femmes et qu'il était urgent de prendre un arrêté à ce sujet.

#### B. Propositions.

La Commission pense qu'il convient :

- 1° d'autoriser que dans certains cas une formation spécifique soit assurée aux femmes pour les amener à une qualification ou à un seuil de connaissances qu'il leur a été impossible d'acquérir par l'enseignement scolaire.

La Commission fait remarquer que la section 2 du chapitre II du Titre V de la loi du 4 août 1978 relative à l'accès à l'emploi et à la formation n'est pas encore entrée en vigueur et rappelle à cet égard ses avis n° 17 du 26 janvier 1979 sur l'exécution de l'article 124 de la loi du 4 août 1978 (Accès à la formation professionnelle) et n° 19 sur l'exécution du même article 124 (notion de "l'aire géographique").

En attendant cette entrée en vigueur et ses effets, on pourrait par exemple, concevoir une politique visant à donner aux femmes des cours de formation accélérée dans certaines matières et à leur réserver des cours de formation à des métiers masculins.

In een tweede stadium zal de Commissie de maatregelen bepalen die moeten worden getroffen om de ongelijkheden op te heffen die de kansen van de vrouwen nadelig beïnvloeden.

De Commissie onderstreept dat de wet enkel in positieve discriminaties ten bate van de vrouwen voorziet.

In dit verband herinnert de Commissie eraan dat zij in haar advies nr. 15/2 betreffende een verzoek tot afwijking voor de officieren en agenten van de gerechtelijke politie, ingediend door de Minister van Justitie (dit advies werd op 26 maart 1979 aangenomen en op 29 maart doorgezonden aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid) de aandacht gevestigd heeft op het probleem van de voor mannen en vrouwen verschillende fysieke eisen die aan de kandidaten voor deze betrekkingen gesteld worden en op de dringende noodzaak om terzake een besluit te treffen.

#### B. Voorstellen.

De Commissie acht het gepast :

- 1° toe te staan dat in bepaalde gevallen een specifieke opleiding wordt gewaarborgd aan de vrouwen teneinde hen een kwalificatiepeil of een kennisniveau te verlenen dat zij in het onderwijs op school niet konden verwerven.

De Commissie wijst er op dat afdeling 2 van hoofdstuk II van titel V van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de toegang tot het arbeidsproces en de beroepsopleiding, nog steeds niet van kracht is geworden en ze herinnert in dit verband aan haar advies nr. 17 van 26 januari 1979 inzake de uitvoering van art. 124 van de wet van 4 augustus 1978 (toegang tot de beroepsopleiding) en advies nr. 19 over de uitvoering van hetzelfde art. 124 (begrip "geografische zone").

In afwachting van deze inwerkingtreding en haar gevolgen zou er bijvoorbeeld een beleid kunnen uitgedacht worden dat erop gericht is vrouwen voor bepaalde materies versnelde opleidingscursussen te geven en hen de toegang tot de opleidingscursussen voor bepaalde mannelijke beroepen voor te behouden.

2° d'autoriser que des initiatives soient prises en faveur des filles dans l'orientation scolaire et professionnelle afin de leur garantir une qualification professionnelle et un niveau de développement qui leur offrent les mêmes chances en matière d'accès à l'emploi et en matière de promotion que leurs collègues masculins.

La Commission souhaite notamment que des budgets spéciaux soient affectés à une campagne d'information et de sensibilisations à la mixité des emplois et des formations en suggérant particulièrement aux filles qu'elles sont capables d'exercer des métiers jusqu'à présent réservés aux hommes.

Bien que les structures de formations soient en place, il n'est pas toujours certain que les femmes soient suffisamment sensibilisées pour entamer des cours de formation dans un métier dit "masculin".

2. Propositions complémentaires des représentants des travailleurs et observations des représentants des employeurs.

Les représentants des travailleurs proposent en outre :

1° de permettre l'adoption de mesures en faveur des femmes dans les emplois où il existe une inégalité numérique de fait en leur défaveur.

Les représentants des travailleurs précisent qu'il peut s'agir par exemple d'imposer, dans les mesures de résorption du chômage, l'engagement d'un nombre de chômeuses proportionnel à l'importance du chômage des femmes. (1)

Il pourrait également s'agir de mesures visant à encourager le recrutement des femmes, comme des primes à l'embauche ou des autorisations de faire paraître des offres d'emploi par priorité réservées aux femmes.

2° toe te staan dat initiatieven worden genomen ten bate van de meisjes bij de schoolkeuze en de beroepskeuze, ten einde hen een beroepskwalificatie en een graad van ontwikkeling te verzekeren die hen dezelfde kansen bieden inzake toegang tot het arbeidsproces en de promotie als hun mannelijke collega's.

Tenslotte wenst de Commissie dat er speciale kredieten zouden worden uitgetrokken voor een informatie- en sensibiliseringscampagne inzake de gemengdheid in het beroep en de opleiding.

Ook al zijn de opleidingsstructuren aanwezig, daarom is het niet altijd zeker dat de vrouwen voldoende zijn gesensibiliseerd om een opleiding in een bepaald beroep dat als mannelijk wordt bestempeld aan te vatten.

2. Bijkomende voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers en opmerkingen van de werkgeversvertegenwoordigers.

De werknemersvertegenwoordigers stellen bovendien voor :

1° toe te staan dat maatregelen worden getroffen ten voordele van de vrouwen in beroepen waar ze numeriek in de minderheid zijn.

De werknemersvertegenwoordigers preciseren dat het bijvoorbeeld kan gaan om het kader van maatregelen ter opslorping van de werkloosheid een aantal vrouwelijke werklozen aan te werven dat in verhouding staat tot de omvang van de vrouwenwerkloosheid (1).

Het zou eveneens kunnen gaan om maatregelen gericht op de bevordering van de aanwerving van vrouwen zoals premies bij de aanwerving of de toelating om aan vrouwen voorbehouden werkaanbiedingen te laten verschijnen.

./...

(1) Exemple : Cadre Spécial Temporaire.

(1) Voorbeeld : Bijzonder Tijdelijk Kader

2° de réserver aux femmes une priorité à l'embauche ou à la promotion dans le secteur public lorsqu'il y a une inégalité manifeste.

Les représentants des travailleurs estiment que le secteur public se doit de montrer l'exemple, or ils constatent que dans les Ministères par exemple, les femmes représentent 28,12 % de l'ensemble du personnel et seulement 7,5 % des emplois du niveau 1, et 2 % de l'ensemble des fonctionnaires généraux.

Dans les organismes d'intérêt public, la situation est encore plus mauvaise.

Les représentants des travailleurs demandent que le Gouvernement étudie les formules possibles pour améliorer la situation en s'inspirant des exemples étrangers (concours séparés - listes parallèles de lauréats des concours avec possibilité d'épuiser par priorité la liste des lauréates - concours réservés aux femmes dans les fonctions où elles ne sont pas représentées).

De plus les représentants des travailleurs demandent que la possibilité de se préparer aux examens de promotion pendant les heures de travail soit donnée aux agents de la fonction publique, cette mesure étant spécialement intéressante pour les femmes qui en raison des charges familiales qui pèsent le plus souvent sur elles n'ont pas le temps d'étudier.

Les représentants des employeurs tout en se déclarant incompétents pour le secteur public émettent toutes réserves sur ce type de mesures en raison de leur aspect contraignant.

Ils estiment que les femmes devraient être sensibilisées et encouragées par les parents, les orienteurs, les enseignants à suivre des formations traditionnellement suivies par les hommes, à postuler ce type d'emploi, à se porter candidates à la promotion et à se présenter aux éventuels examens leur permettant d'accéder à des fonctions supérieures.

2° de vrouwen voorrang te verlenen bij de aanwerving of de promotie in de overheidssector wanneer er duidelijk ongelijkheid bestaat.

De werkgeversvertegenwoordigers menen dat de overheidssector het voorbeeld moet geven maar ze constateren dat bijvoorbeeld in de Ministeries de vrouwen 28, 12 pct. van het personeel uitmaken en slechts 7,5 pct. van de betrekkingen in niveau 1 en 2 pct. van de betrekkingen van ambtenaar-generaal bekleden.

In de instellingen van openbaar nut is de toestand nog slechter.

De werknemersvertegenwoordigers vragen dat de regering de mogelijke formules zou bestuderen om de toestand te verbeteren en zich daarbij te laten inspireren door voorbeelden uit het buitenland (afzonderlijke examens - parallelle kandidatenlijsten met de mogelijkheid om bij voorrang uit de vrouwenlijst te putten - examens voorbehouden aan vrouwen wanneer het om functies gaat waar ze niet vertegenwoordigd zijn).

De werknemersvertegenwoordigers vragen tevens dat de rijksambtenaren tijdens de werkuren de gelegenheid zouden hebben om zich voor te bereiden op promotie-examens wat vooral interessant zou zijn voor de vrouwen die meestal toch de gezinslasten dragen en daardoor geen tijd hebben om te studeren.

De werkgeversvertegenwoordigers verklaren niet bevoegd te zijn voor de openbare sector en maken voorbehoud omwille van het dwingende karakter van deze maatregelen.

Zij menen dat de vrouwen zouden moeten gesensibiliseerd en aangemoedigd worden door de ouders, de beroepskeuze-adviseur en de leerkrachten om een opleiding te volgen die traditioneel door mannen wordt gevolgd, om voor zulk soort werk te solliciteren, om zich kandidaat te stellen voor bevordering en deel te nemen aan examens waardoor zij toegang tot hogere functies zouden krijgen.

Elles devraient être soutenues dans les efforts qu'elles déploient par l'ensemble de la société, y compris par les employeurs.

3° de permettre provisoirement d'imposer aux hommes et aux femmes des critères physiques différents pour l'accès à certaines fonctions comme c'est actuellement le cas dans la police et l'armée.

A cet égard toutefois, les représentants des travailleurs estiment que les critères actuels des épreuves physiques avantagent les candidats du sexe masculin : ainsi l'accent est mis plus sur la force que sur d'autres critères comme l'acuité visuelle, pourtant importante pour l'exercice des professions précitées. Aussi désirent-ils que l'on procède à une évaluation des fonctions afin d'arriver à l'établissement de critères équilibrés qui n'avantagent pas plus un sexe que l'autre.

Les représentants des travailleurs demandent notamment de veiller à ce que les critères exigés soient réellement établis en fonction de l'emploi à exercer.

Les représentants des travailleurs savent bien qu'en ce qui concerne les polices communales, le principe de l'autonomie communale doit être respecté, mais elle pense que ce problème pourrait faire l'objet d'une étude d'ensemble.

Les représentants des travailleurs rappellent que dans son avis 15/2 relatif aux polices, la Commission a clairement reconnu que les tâches imposées devaient être les mêmes pour les hommes et les femmes.

Les représentants des travailleurs souhaitent que la Commission puisse donner son avis sur les propositions qui résulteront de cette étude;

Zij zouden bij de inspanningen moeten gesteund worden door de ganse maatschappij, ook door de werkgevers.

3° Voorlopig er mee in te stemmen dat aan mannen en vrouwen verschillende fysieke eisen worden gesteld bij de toegang tot bepaalde beroepen zoals dat thans het geval is bij de politie en het leger.

In dit opzicht menen de werkgevers-vertegenwoordigers evenwel dat de huidige criteria voor de lichamelijke proeven de mannelijke gegadigden bevoordelen; zo wordt meer het accent gelegd op kracht dan op andere criteria zoals gezichtsscherpte, wat bij de uitoefening van hogervermelde beroepen nochtans van belang is. Zij wensen ook dat tot een evaluatie van de taken overgegaan wordt teneinde evenwichtige criteria te kunnen opstellen die geen van beide geslachten bevoordelen.

De werknemersvertegenwoordigers vragen ondermeer dat erop zou worden toegezien dat de vereiste criteria werkelijk in functie van het uit te oefenen beroep zouden worden opgesteld.

De werknemersvertegenwoordigers zijn er zich wel degelijk van bewust dat bij de gemeentepolitie het principe van de gemeentelijke autonomie dient gerespecteerd, maar zij meent dat dit probleem in een globale studie zou kunnen aangepakt worden.

De werknemersvertegenwoordigers herinneren eraan dat in haar advies nr. 15/2 over de politiediensten de Commissie duidelijk gesteld heeft dat aan mannen en vrouwen dezelfde taken dienen opgelegd.

De werknemersvertegenwoordigers wensen dat de Commissie haar advies kan geven over de voorstellen die uit deze studie zullen voortspruiten.

La délégation patronale, en tant que représentant du secteur privé, ne se prononce pas quant à l'opportunité de ces mesures.

Elle souligne toutefois qu'il est logique lorsque les prestations exigées des travailleurs dans une fonction déterminée sont les mêmes pour les deux sexes que les critères d'embauche soient eux aussi identiques.

De patroonsafvaardiging die de privé-sector vertegenwoordigt spreekt zich niet uit over de opportuniteit van deze maatregelen.

Zij leggen er wel de nadruk op dat het logisch is dat wanneer van de werknemers van beide geslachten in een bepaalde betrekking dezelfde prestaties worden gevergd, de aanwervingscriteria ook dezelfde zijn.