



CONSEIL DE L'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

---

**RECOMMANDATION DU 25 JUIN 1998 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**  
**CONCERNANT L'AVANT-PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT**  
**ENTRE HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL**

**RECOMMANDATION DU 25 JUIN 1998 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES**  
**CONCERNANT L'AVANT-PROJET DE LOI SUR L'EGALITE DE TRAITEMENT**  
**ENTRE HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL**

**INTRODUCTION**

Lors de sa réunion du 12 juin 1998, le Conseil de l'égalité des chances a pris connaissance de l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail, qui a été rédigé dans le cadre des compétences de la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la politique d'égalité des chances, M. Smet.

Cet avant-projet de loi reprend essentiellement les dispositions de l'actuel titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique mais transforme ce titre en une loi autonome. Dans le même temps, quelques modifications sont apportées au texte existant et un certain nombre de dispositions nouvelles ajoutées, dans le but de transposer les directives européennes 86/378/CEE et 96/97/CE relatives à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (date ultime de transposition : 1er juillet 1997) et la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe (date ultime de transposition : 1er janvier 2001).

**RECOMMANDATION**

Les membres du Conseil constatent que sur cet avant-projet de loi, ont été demandés les avis tant du Conseil national du Travail que du Comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A). Ils déplorent vivement que par contre, le Conseil de l'égalité des chances ait été négligé, d'autant qu'il s'agit d'une matière qui touche à l'essentiel de ses compétences. Le Conseil souhaite à cet égard souligner l'importance d'une consultation étendue et fait remarquer que la précipitation n'est pas bonne conseillère lors de l'élaboration d'une législation fondamentale en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

N'ayant pas reçu de demande d'avis officielle, le Conseil utilise son droit d'initiative pour émettre la recommandation suivante, qui comprend un certain nombre de remarques générales ainsi qu'une discussion article par article de l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail.

**Remarques générales**

En premier lieu, il convient de constater que l'avant-projet de loi vise à insérer les dispositions nécessaires pour mettre en oeuvre les directives relatives aux régimes professionnels de sécurité sociale (86/378/CEE et 96/97/CE) et à la charge de la preuve (97/80/CE). Le Conseil remarque que cette mise en oeuvre aurait déjà dû avoir lieu pour les directives 86/378/CEE et 96/97/CE (du moins à partir de la date à laquelle la Cour de Justice a rendu l'arrêt *Bilka*, à savoir le 13 mai 1986) et se réjouit dès lors que l'actuel avant-projet de loi mette fin à la carence de l'Etat belge en la matière.

En outre, les membres du Conseil sont d'avis que la transposition des directives relatives à l'égalité de traitement doit se faire de la façon la plus large possible et qu'il faut donner à chaque législation mettant en oeuvre ces directives un champ d'application aussi étendu que possible. En l'espèce, le Conseil regrette que l'avant-projet de loi ne soit pas applicable aux régimes légaux de sécurité sociale et demande que ces régimes soient repris dans le champ d'application de la loi. A ce propos, il convient d'ailleurs d'attirer l'attention sur l'incohérence qui apparaît entre l'intitulé de l'avant-projet de loi et son contenu. L'intitulé de la loi parle en effet de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au travail, ce qui implique tous les aspects du travail (donc aussi la sécurité sociale relative au travail), alors que les régimes légaux de sécurité sociale sont exclus du champ d'application de la loi (cf. aussi infra).

Le Conseil constate aussi en général que l'avant-projet de loi tient insuffisamment compte des règles de répartition de compétence entre, d'une part, le pouvoir législatif fédéral et, d'autre part, les communautés et régions. Le Conseil attire l'attention sur le fait que depuis l'entrée en vigueur du Titre V de la loi du 4 août 1978, notre pays a connu plusieurs réformes institutionnelles, attribuant explicitement aux communautés certaines matières traitées au Titre V (comme par exemple, l'enseignement, la formation post- et parascolaire, la promotion sociale et la formation complémentaire et le recyclage professionnels). Le Conseil souligne que la répartition des compétences entre l'autorité fédérale et les régions et communautés constitue un aspect fondamental de notre système institutionnel et insiste pour qu'on y accorde une attention particulière. A tout le moins, le Conseil demande que l'on tienne compte des remarques qu'il formule sur cette question dans la discussion article par article (cf. infra).

Enfin, le Conseil fait remarquer qu'à différents endroits dans le texte, la traduction française est incorrecte ou n'a aucun sens. Le Conseil souligne à cet égard l'importance d'une traduction uniforme des textes légaux dans les deux langues nationales (afin d'éviter toute difficulté d'application) et demande à la Ministre, avant qu'elle dépose le projet de loi, de soumettre le texte français complet du projet à un contrôle linguistique minutieux.

### **Discussion article par article**

#### *Intitulé de l'avant-projet de loi*

Le Conseil signale que l'intitulé de l'avant-projet de loi n'est pas en concordance avec le champ d'application fixé à l'article 2. Cet article dispose que la loi ne s'applique pas aux régimes légaux de sécurité sociale dans les domaines de l'assurance-chômage, de l'assurance maladie-invalidité et soins de santé, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce faisant, on peut donner à tort au public l'impression qu'en matière de sécurité sociale, des discriminations sont encore admises. Le Conseil demande dès lors que la loi soit élargie à la sécurité sociale (en ordre principal), ou que l'intitulé soit adapté au contenu de la loi (en ordre subsidiaire). Dans ce dernier cas, l'intitulé ne doit mentionner que les conditions de travail et la rémunération, et énoncer par exemple « *Loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine des conditions de travail et de la rémunération* ».

## Article 2

Le Conseil remarque que la référence à l'article 10 de la Constitution inscrite à l'alinéa 1er de l'article 2 est superflue. Cette référence complique d'ailleurs l'application de l'article 22 de l'avant-projet de loi dans les cas où une discrimination résulte d'une disposition légale. Le Conseil estime en outre qu'il est indiqué de mentionner explicitement dans l'alinéa 1er de l'article 2 la rémunération comme l'une des conditions de travail auxquelles le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes est applicable. A cet effet, on peut par exemple écrire: « *le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique (...) aux conditions de travail, y compris la rémunération, (...)* ».

## Article 3

Après lecture de l'article 3, 1°, le Conseil part du principe que l'avant-projet de loi s'applique aux forces armées et à la gendarmerie. Si un examen juridique faisait toutefois apparaître que ce n'est pas le cas, le Conseil insiste pour que l'on élabore immédiatement un régime similaire pour ces institutions.

Un membre du Conseil fait également remarquer que la définition de « *pratiques* » à l'article 3, 4° est assez abstraite et réclame une définition plus claire du concept. Le Conseil suggère de reprendre dans l'exposé des motifs la discussion des définitions qui figure dans celui de la loi du 4 août 1978 et de vérifier si ces définitions ne doivent pas être actualisées.

## Article 4

L'avant-projet de loi introduit à l'article 4 une définition de la discrimination indirecte qui correspond dans les grandes lignes à celle qu'utilise l'article 2.2 de la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe. Le Conseil trouve que ce complément est une bonne chose mais regrette que l'on n'ait pas profité de l'occasion pour définir aussi dans la loi la discrimination et la discrimination directe en mentionnant que la discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.

Le Conseil est également d'avis que la formulation du dernier alinéa de l'article 4 est désuète et estime que la relation entre le principe de l'égalité de traitement et les régimes visant à protéger la femme en matière de grossesse et maternité devrait être définie d'une façon plus positive. Dans ce contexte, le Conseil est partisan de la formulation suivante : « *les dispositions en matière de protection de la grossesse et de la maternité sont une condition pour la réalisation du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes* ».

Enfin, les membres du Conseil font remarquer que dans la traduction française de l'article 4, alinéa 1er, les mots « *l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe* » devraient être remplacés par « *l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe* » .

## Article 5

Cet article introduit une nouvelle règle en ce qui concerne le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, en précisant que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est présumé être une discrimination sur la base du sexe. Il ressort de l'exposé des motifs qu'il s'agit ici d'une présomption réfragable (présomption juris tantum), mais il n'est pas dit précisément qui peut ou doit réfuter la présomption (l'auteur lui-même, l'employeur). Logiquement, on doit partir du principe que c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le H.S., dans ce cas individuel, ne constitue pas une discrimination basée sur le sexe, puisque le fondement de la règle est qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de lutter contre le H.S. Puisque cette interprétation n'est nullement exprimée dans l'article, le Conseil demande que cette question soit clarifiée dans le texte légal.

Le troisième alinéa de l'article 5 donne au Roi les compétences de prendre des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Selon l'exposé des motifs, on veut ici créer un fondement légal plus large pour l'élaboration de mesures de lutte contre le harcèlement sexuel. Le Conseil remarque que l'exposé n'indique pas si on a l'intention d'élaborer des mesures tout à fait nouvelles ou de maintenir les arrêtés royaux existants en matière de H.S. et de chercher désormais le fondement de ceux-ci dans la nouvelle loi sur l'égalité de traitement.

Par ailleurs, le Conseil note également que le troisième alinéa de l'article 5 crée un problème institutionnel en accordant uniquement une compétence au Roi. Dans la pratique, ceci aura pour effet que des arrêtés en matière de H.S., pris par les exécutifs communautaires ou régionaux dans le cadre des relations avec leur personnel, seront manifestement illégaux. Le Conseil demande dès lors que l'article 5, alinéa 3, soit adapté de façon à laisser intactes les compétences des régions et communautés.

## Article 6

L'article 6 dispose que le principe de l'égalité de traitement ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chance entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Le même article dispose dans son deuxième alinéa que le Roi peut déterminer les cas dans lesquels ces mesures doivent être prises, ce qui a déjà été fait sur la base du Titre V dans les arrêtés royaux des 14 juillet 1987 (en ce qui concerne le secteur privé) et 27 février 1990 (en ce qui concerne le service public).

Le Conseil remarque en premier lieu que l'article 6, alinéa 2, est rédigé de façon lacunaire dans la mesure où il dispose que le Roi détermine les cas dans lesquels les mesures précitées «*doivent*» être prises. L'arrêté royal du 14 juillet 1987 dispose toutefois en son article 3 que les plans d'égalité des chances «*peuvent*» être établis soit au sein d'une branche d'activité, soit au sein de l'entreprise en concertation avec les représentants des travailleurs. Le Conseil demande dès lors de remplacer dans le texte de l'article 6, alinéa 2, le mot «*doivent*» par le mot "*peuvent*".

En outre, le Conseil constate à nouveau que seul le Roi reçoit la compétence de déterminer les cas dans lesquels des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances doivent (en fait : peuvent) être prises. Le Conseil souligne que, du moins en ce qui concerne les services publics, un problème institutionnel similaire à celui de l'article 5 se présente pour cet article. Le Conseil

demande que dans le texte de l'article 6, alinéa 2 aussi, on tienne compte des compétences respectives des communautés et régions.

### Article 9

L'article 9 pose que le Roi peut déterminer les cas dans lesquels il pourra être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle. Le Conseil note à cet égard qu'il existe également des professions pour lesquelles sont posées certaines exigences physiques en matière de taille et de force qui compliquent l'accès à la profession pour les femmes (par exemple, travail de policier et de pompier). Le Conseil suggère de viser aussi ces cas à l'article 9, en précisant que le Roi peut fixer les cas dans lesquels l'accès à la profession peut dépendre de certaines exigences de constitution physique ou de force.

### Articles 10 et 16

Les deux articles considèrent qu'un certain nombre de dispositions légales ne sont provisoirement pas contraires au principe de l'égalité des chances. Dans l'état actuel de la législation, il s'agit des régimes suivants :

- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux souterrains dans les mines, minières et carrières ( art. 8, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail);
- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux manuels de terrassement, de fouille et d'excavation (art. 1er, 4° de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes);
- l'interdiction pour les femmes d'effectuer des travaux manuels dans les caissons à air comprimé (art. 1er, 5° de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 sur le travail des femmes);
- l'interdiction d'occuper des femmes à des travaux qui impliquent une exposition à certaines concentrations de radiations ionisantes (arrêté royal du 28 février 1963).

Le Conseil est d'avis que les dispositions des articles 10 et 16 ne peuvent être maintenues que dans la mesure où le gouvernement est disposé à abroger ou à étendre aux hommes les régimes de protection précités. De plus, le Conseil se demande si l'article 16 est encore appliqué concrètement et donc s'il a encore un sens.

En ordre subsidiaire, le Conseil remarque que, d'un point de vue linguistique, le deuxième alinéa de l'article 10 ne se rattache pas à l'alinéa précédent. Le Conseil rappelle que le texte initial de l'article 10, alinéa 2, était formulé comme suit : « *le Roi, après avoir procédé aux consultations visées à l'article 122, peut abroger les dispositions prévues à l'alinéa 1er.* ».

### Section II - Articles 11 et 12

La section II garantit le principe de l'égalité de traitement en matière d'orientation, de formation, d'apprentissage, de perfectionnement, de recyclage professionnels et de promotion sociale.

Le Conseil fait remarquer que les matières précitées, à l'exception de l'apprentissage « industriel », relèvent de la compétence des communautés aux termes de l'article 127, §1, 2° de la Constitution et de l'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réforme institutionnelle. Le Conseil demande instamment que dans le cadre du présent avant-projet de loi, les compétences des communautés soient respectées et demande à la Ministre d'examiner avec précision jusqu'où vont ces compétences. Au minimum, le Conseil demande que l'article 11 soit précédé de la formule « *sans préjudice des compétences des communautés et des régions* ».

### Article 15

Cet article énumère les conditions de travail auxquelles s'applique le principe de l'égalité de traitement. A la fin de cet article, on a ajouté un alinéa donnant la compétence au Roi de prendre des mesures visant à garantir que la classification des professions soit conforme au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le Conseil fait tout d'abord remarquer que les contrats de travail et les régimes statutaires de droit administratif applicables au personnel de l'enseignement communautaire et subventionné relèvent de la compétence des communautés. Par conséquent, cette matière doit être retirée de l'énumération des conditions de travail de l'article 15 sauf si, au début de la loi, on mentionne de façon générale qu'il ne sera pas porté atteinte aux compétences des communautés et régions.

De plus, le Conseil souligne que le terme « congé éducation payé » ne s'applique pas aux services publics et demande que, dans le texte, on renvoie aux systèmes équivalents en matière de congé de formation dans les services publics.

En ce qui concerne l'avant-dernier alinéa de l'article 15 (mesures en matière de classifications de professions), le Conseil fait remarquer, en premier lieu, que la traduction en français ne veut rien dire. Le Conseil renvoie à cet égard à ses remarques générales précitées et insiste pour que le texte français soit entièrement revu.

Sur le plan du contenu, les membres du Conseil sont d'accord avec le principe que l'autorité puisse déterminer elle-même les conditions auxquelles les classifications des professions doivent satisfaire, lorsque les partenaires sociaux ne parviennent pas à revoir les classifications des professions existantes. Les membres du Conseil reconnaissent que des discriminations cachées dans les systèmes de classification de fonctions constituent un élément important du fossé salarial et ils partagent l'espoir de la Ministre que cette disposition entraînera des améliorations concrètes. Les membres représentant les syndicats font toutefois remarquer que l'autorité doit d'abord donner aux partenaires sociaux le temps nécessaire pour procéder aux révisions qui s'imposent avant d'intervenir de façon réglementaire sur ce terrain. Enfin, il convient également de noter que l'application de l'avant-dernier alinéa peut poser problème dans les administrations publiques, puisque le salaire n'y est pas déterminé sur la base d'un quelconque processus d'évaluation et de classification de fonctions mais bien sur celle d'un diplôme (exigence de niveau) et de l'ancienneté.

### Section IV (articles 17 à 21)-remarques générales

La section IV est une nouvelle section insérée pour exécuter les directives 86/378/CEE et 96/97/CE relatives à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale. A l'évidence, les articles de cette section sont une copie fidèle des dispositions des directives qui portent sur ce sujet.

A ce propos, les membres du Conseil sont d'avis que le recopiage littéral du texte des directives est absolument à proscrire. Ils rappellent que les directives 86/378/CEE et 96/97/CE sont le résultat d'un compromis où l'on a tenu compte des différentes figures juridiques usitées dans les divers Etats membres européens. Comme le Conseil le développe ci-dessous, reprendre dans l'ordre juridique interne le texte intégral des directives sans aucune circonspection pose des problèmes.

Le Conseil pense d'ailleurs que l'ensemble de la section IV est superflu, vu la jurisprudence constante de la Cour de justice pour laquelle les régimes complémentaires de sécurité sociale font toujours partie de la rémunération. Il suffit, selon le Conseil, d'indiquer clairement dans le champ d'application de la loi que l'on entend également par rémunération les régimes complémentaires de sécurité sociale. Ceci peut se faire, par exemple, en mentionnant dans l'énumération des conditions de travail à l'article 15 sous le tiret relatif au salaire : "*le salaire (...), y compris les régimes complémentaires de sécurité sociale*".

En ordre subsidiaire, le Conseil fait encore remarquer que la section IV fait double emploi avec la loi du 6 avril 1995 relative aux pensions complémentaires ("loi Colla"). Le Conseil note que si la section IV est maintenue, il est préférable de renvoyer à la loi du 6 avril 1995 pour les points qui sont réglés par cette loi.

#### Article 18

L'article 18 définit ce qu'il convient d'entendre par régimes complémentaires de sécurité sociale et parle dans son premier alinéa des régimes professionnels qui ont pour but de fournir des prestations en se substituant aux régimes légaux de sécurité sociale. Le Conseil souligne que de tels régimes professionnels n'existent pas en Belgique et demande instamment que la mention « *à s'y substituer* » soit biffée de l'article 18. Il s'agit en effet ici d'une forme juridique qui s'applique uniquement dans un certain nombre d'autres Etats membres européens et qui a été reprise à leur demande dans le texte de la directive 96/97/CE.

Une même remarque peut être formulée pour le deuxième alinéa de l'article 18 qui parle des « *contrats individuels des travailleurs indépendants* » et « *régimes des travailleurs indépendants n'ayant qu'un seul membre* ». Le Conseil n'est pas au courant de l'existence de telles formes juridiques dans notre pays et réitère à cet égard sa remarque qu'il est dangereux de reprendre tel quel le texte des directives lors de leur transposition en droit interne.

#### Article 20

Cet article reproduit, au sujet du champ d'application dans le temps, le dispositif de l'arrêt rendu par la Cour de Justice dans l'affaire *Barber* (C.J.C.E. 17 mai 1990, affaire C-262/88, Douglas Harvey Barber c/ Guardian Royal Exchange Assurance Group). Le Conseil est d'avis que cette disposition dans l'avant-projet de loi est superflue, puisqu'elle résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice, mais il note également que l'enseignement précité en matière d'application temporelle a été largement nuancé dans la jurisprudence récente de la Cour. En effet, dans l'affaire *Magorrian & Cunningham*, la Cour a décidé que, lorsque des femmes travaillant à temps partiel sont victimes d'une discrimination indirecte sur la base du sexe, il faut prendre en considération, pour le calcul des prestations complémentaires auxquelles elles ont droit, les années de service à partir du 8 avril 1976, à savoir la date de l'arrêt *Defrenne* (C.J.C.E. 11 décembre 1997, affaire C-246/96, Magorrian & Cunningham c/ Eastern Health and Social Services Board & Department of Health and Social Services).

### Article 23

L'article 23 dispose que les victimes d'une discrimination peuvent introduire auprès de la juridiction compétente une action tendant à faire appliquer les dispositions de la loi. Dans le deuxième alinéa, cet article contient la nouvelle disposition relative au partage de la charge de la preuve, telle qu'elle apparaît dans la directive 97/80/CE en matière de charge de la preuve dans les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Le Conseil est d'avis que cet article devrait également fixer une indemnité minimum pour le dommage moral découlant de la discrimination, ceci à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice dans l'affaire *Draehmpaehl* (CJ.C.E. 22 avril 1997, affaire C-180/98, Nils Draehmpaehl c/ Urania Immobilienservice OHG).

En outre, le Conseil signale que cet article ne dit pas clairement si le partage de la charge de la preuve s'applique également en cas de discrimination sexuelle dans le domaine de la maternité et du congé parental (directives européennes 92/85/CE et 96/34/CE).

### Article 24

Cet article mentionne les organisations pouvant ester en justice pour la défense des droits de leurs membres dans les litiges auxquels l'application de la loi peut donner lieu. A côté des organisations représentatives existantes, on prévoit désormais aussi la possibilité pour les associations reconnues par le Roi d'ester en justice dans le cadre de cette loi, à condition qu'elles aient obtenu pour ce faire l'autorisation explicite de la victime. En principe, il s'agit ici d'organisations féminines et d'autres groupements d'intérêts qui visent à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le Conseil suggère d'abord de reformuler comme suit l'article 24, alinéa 1er, 2° : « 2. *les organisations professionnelles représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités* ».

Le Conseil demande également de faire référence dans l'article 24, alinéa 1er, 3° à l'origine légale des organisations représentatives des travailleurs indépendants, par analogie avec les points 1 et 2 où l'on a à chaque fois fait référence à la base légale des organisations visées.

De plus, le Conseil, à l'exception d'un membre, soutient le principe d'octroi d'un droit d'action aux organisations féminines et associations d'intérêts. Toutefois, le Conseil critique que ce droit d'action dépende d'une reconnaissance préalable par le Roi. Le Conseil souligne que cette reconnaissance préalable n'existe pas dans une législation similaire en matière de droit des consommateurs et de droit de l'environnement et s'interroge sur le but de cette reconnaissance. Le Conseil demande que les conditions pour pouvoir ester en justice soient directement déterminées dans la loi et est d'avis que ne peuvent être mentionnées comme seules conditions que :

- le fait d'avoir la personnalité juridique;
- le fait de se fixer statutairement comme objectif de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou l'émancipation de la femme.

Le Conseil désapprouve que l'on pose le fait d'être représenté en son sein comme une condition pour l'octroi d'un droit d'action, parce que l'on introduit ce faisant une discrimination à l'égard des organisations féminines qui ne sont pas présentes au sein du Conseil.

En ordre subsidiaire, le Conseil remarque enfin que l'article 24, alinéa 1er, 4° est mal rédigé parce qu'il donne l'impression que c'est le Roi qui doit obtenir l'autorisation de la victime pour habiliter les associations à ester en justice. Si cette disposition est maintenue, le Conseil demande que la référence à l'autorisation de la victime soit, d'un point de vue légistique et linguistique, déplacée vers le troisième alinéa de l'article 24.

#### Article 25

Cet article donne au juge la compétence d'enjoindre à l'employeur ou à ses préposés de mettre fin, dans un délai déterminé, à une situation discriminatoire. Le Conseil demande que la loi indique clairement que cette compétence du juge vaut également pour le licenciement discriminatoire.

#### Article 26

Le Conseil fait remarquer que l'autorité fédérale n'est plus compétente en matière d'accès à la formation professionnelle et répète à ce propos avec insistance les remarques qu'il a déjà formulées au sujet de la répartition des compétences entre l'Etat fédéral et les communautés et régions.

#### Article 28

Le Conseil est d'avis que la protection de l'article 28 devrait également être applicable aux témoins qui agissent dans le cadre d'une plainte sur la base de la loi.

#### Formule finale de l'avant-projet de loi

Le Conseil attire l'attention sur le fait qu'on peut encore lire dans le texte français : *»Par le Roi : Le Ministre de l'Emploi et du Travail, chargé de la politique d'égalité des chances, M. Smet«*. La traduction exacte est : *« Par le Roi : La Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la politique d'égalité des chances, M. Smet »*.

#### **Remarque finale**

Bien que le Conseil déplore de ne pas avoir été consulté officiellement, il se déclare d'accord avec les objectifs de l'avant-projet de loi dans la mesure où celui-ci sera adapté dans le sens des remarques formulées par le Conseil.

Pour le reste, le Conseil propose sa complète collaboration et souhaite être informé des initiatives qui seront prises pour donner suite à la présente recommandation.

1

---

<sup>1</sup> t/98/consraad/wet/loi/25-6-98/id