



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

Avis n° 4 du 15 janvier 2014 de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à un avant-projet d'arrêté royal « fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou une activité professionnelle, en exécution de l'article 13, §3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes »

1. Consultation.

La Commission permanente du travail (ci-après : la CPT) répond à la demande d'avis que lui a adressée le 6 décembre 2013 la ministre fédérale de l'Égalité des chances, sur la base de l'article 13, §4 de la loi « genre » du 10 mai 2007.

2. Observation juridique préalable.

Le rapport au Roi qui précède l'avant-projet d'arrêté royal explique la nécessité d'abroger et de remplacer l'arrêté royal du 8 février 1979 « fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle », qui avait été adopté sur la base de l'article 122 de la loi du 4 août 1978¹ et se trouve actuellement privé de fondement légal.

Dès lors, la CPT signale l'existence d'un arrêté royal d'objet similaire, celui du 10 octobre 2000 « relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Établissements pénitentiaires du ministère de la Justice », qui avait été pris sur la base de l'article 9 de la loi du 7 mai 1999, laquelle a été abrogée par la loi « genre » du 10 mai 2007. La CPT recommande donc à la ministre de l'Égalité des chances d'inviter sa collègue de la Justice à préparer un projet d'arrêté royal destiné à remplacer celui du 10 octobre 2000².

3. Avis.

3.1. La CPT peut approuver l'avant-projet d'arrêté royal, pour les motifs exposés très succinctement dans le commentaire de l'article 1^{er} qui figure dans le rapport au Roi.

3.2. Néanmoins, la CPT attire l'attention sur l'article 31, §3 de la directive 2006/54/CE, citée par ce rapport : « Les États membres procèdent à un examen des activités professionnelles visées à l'article 14, §2, afin d'apprécier, compte tenu de l'évolution sociale, s'il est justifié de maintenir les exclusions concernées. Ils communiquent périodiquement, et au moins tous les huit ans, le résultat de cet examen à la Commission [européenne] ». La directive étant entrée en vigueur le 15 août 2006, la première période de huit ans expirera le 15 août 2014.

¹ Et non « 4 août 2008 ».

² À titre d'information puisque la matière ne relève plus de la compétence fédérale, la CPT rappelle encore que, sur la base de l'article 122 de la loi du 4 août 1978, avait aussi été adopté l'arrêté royal du 9 novembre 1984 « relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'État ». Ce texte semble encore en vigueur en Communauté française, alors que pour sa part, la Communauté flamande l'a remplacé par l'arrêté du gouvernement du 24 décembre 2004 « portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande ».

Dans la mesure où l'avant-projet copie littéralement l'article 1^{er}, 1^o de l'arrêté royal du 8 février 1979, la CPT craint que le bref commentaire que donne le rapport au Roi ne suffise pas à répondre aux exigences de l'article 31, §3 de la directive³.

3.3. Par ailleurs, la CPT souhaite encore évoquer deux aspects de la problématique qu'aborde l'avant-projet.

3.3.1. Alors que l'article 2, §2 de la directive 76/207/CEE visait « le sexe » comme condition déterminante de l'exercice d'un emploi, l'article 14, §2 de la directive 2006/54/CE mentionne « une caractéristique liée au sexe ». Dès lors, il y a lieu d'examiner si, dans certaines situations, la notion d'« aménagements raisonnables » ne pourrait donner une réponse plus adéquate que l'exclusion de l'accès à l'emploi. Cette notion n'est actuellement prévue qu'à l'égard du critère du handicap, par la directive 2000/78/CE « portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail » et par la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ». Cependant, à la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (ci-après : le CEC) rendra prochainement un avis sur l'opportunité d'appliquer la notion d'aménagements raisonnables en matière d'égalité de genre.

3.3.2. Spécialement à l'égard des emplois visés par l'avant-projet, la CPT met en garde quant aux risques d'éventuelles discriminations indirectes liées à la transsexualité. En effet, l'article 4, §2 de la loi « genre » du 10 mai 2007 interdit la discrimination fondée sur le changement de sexe. À la demande de la ministre fédérale de l'Égalité des chances, le CEC rendra prochainement un avis sur un avant-projet de loi qui vise à interdire aussi la discrimination fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre.

³ Cette observation vaut aussi à l'égard de l'arrêté royal du 10 octobre 2000, évoqué ci-dessus, 2.