

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 octobre 2006

PROJET DE LOI

modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

AMENDEMENTS

(Avis du Conseil d'État n° 41.441)

N° 1 DU GOUVERNEMENT

Art. 4

Au point b, compléter le 2° proposé par les mots suivants:

«ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique;».

JUSTIFICATION

Cet ajout clarifie le fait que le comportement de harcèlement peut trouver sa cause dans un critère de discrimination, comme déterminé dans les directives européennes. Il s'agit ici plus spécifiquement de:

Document précédent :

Doc 51 **2686/ (2005/2006)** :
001 : Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 oktober 2006

WETSONTWERP

tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

AMENDEMENTEN

(Advies van de Raad van State nr. 41.441)

Nr. 1 VAN DE REGERING

Art. 4

In punt b, het voorgestelde 2° aanvullen met de volgende woorden:

«deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;».

VERANTWOORDING

Deze aanvulling verduidelijkt het feit dat pestgedrag zijn oorzaak kan vinden in de discriminatiecriteria, zoals bepaald in de Europese richtlijnen. Het gaat hier meer bepaald om:

Voorgaand document :

Doc 51 **2686/ (2005/2006)** :
001 : Wetsontwerp.

– la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle visés à l'article 1 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

– du sexe visé à l'article 2.1 de la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;

– la race ou l'origine ethnique visés à l'article 1 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Cette précision transpose ainsi explicitement dans la législation belge les dispositions des directives précitées qui ont trait au harcèlement et permet que le juge, lors de l'appréciation des comportements qui constituent le harcèlement, tienne également compte des interprétations qui seront données à cette notion par la Cour de Justice des Communautés européennes.

Dans la mesure où, dans les projets relatifs à la lutte contre la discrimination, il est question d'autres motifs que ceux mentionnés dans les directives, ceux-ci peuvent également être considérés comme du harcèlement, lorsqu'ils satisfont aux conditions de la définition de la loi sur le bien-être. Cela ne doit cependant pas être explicitement mentionné, puisque cela découle de la définition même. Les autres motifs de discrimination sont par contre explicitement repris car cela est exigé par les directives européennes en question.

En outre, cet amendement tient compte de l'avis nr.112 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

N° 2 DU GOUVERNEMENT

Art . 4

Compléter cet article par un alinéa, rédigé comme suit:

«d) cet article 32ter est complété par l'alinéa suivant:

«Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

– godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid bedoeld in artikel 1 van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

– het geslacht bedoeld in artikel 2.1 van de richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;

– ras of etnische afstamming bedoeld in artikel 1 van de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

Deze verduidelijking zet zo de bepalingen van de voornoemde richtlijnen die betrekking hebben op intimidatie expliciet om in de Belgische wetgeving en laat toe dat de rechter bij de beoordeling van de gedragingen die pesterijen uitmaken, ook rekening houdt met de interpretaties die door het Hof van Justitie van de EG zal gegeven worden aan dit begrip.

Voor zover in de ontwerpen betreffende de antidiscriminatie sprake is van andere gronden dan deze vermeld in de richtlijnen, kunnen deze eveneens beschouwd worden als pesterijen, wanneer zij voldoen aan de voorwaarden van de definitie van de welzijnswet. Dit dient evenwel niet expliciet vermeld te worden, daar dit voortvloeit uit de definitie zelf. De andere discriminatiegronden worden daarentegen wel uitdrukkelijk vermeld, daar dit vereist wordt door de desbetreffende Europese richtlijnen.

Dit amendement houdt tevens rekening met het advies nr. 112 van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Nr. 2 VAN DE REGERING

Art. 4

Dit artikel aanvullen met een punt d), luidend als volgt:

«d) dit artikel 32ter wordt aangevuld met het volgende lid:

«Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002»»».

JUSTIFICATION

Cet article détermine les directives européennes qui sont transposées par la loi sur le bien-être. En application de la législation européenne, les états membres sont en effet obligés de faire explicitement référence dans leur législation aux directives qui sont transposées par cette législation. Il s'agit ici plus précisément de plusieurs mécanismes de protection relatifs au harcèlement, comme la possibilité de faire appel à un juge, la protection des travailleurs contre le licenciement, le pouvoir d'ester en justice d'associations ou institutions déterminées.

N° 3 DU GOUVERNEMENT

Art.12

Remplacer cet article comme suit:

«Art. 12. À l'article 32duodecies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes:

1) l'alinéa 1^{er} est complété par les deux points suivants:

«5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1^{er}, 1° et 2° de la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002, dans les litiges qui ont trait au sexe»;

2) le deuxième alinéa de cet article est remplacé par la disposition suivante:

«Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1^{er}, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare

2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3°de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002»»».

VERANTWOORDING

Dit artikel bepaalt welke Europese richtlijnen door de welzijnswet worden omgezet. In toepassing van de Europese regelgeving zijn de lidstaten immers verplicht in hun wetgeving uitdrukkelijk te verwijzen naar de richtlijnen die door die wetgeving worden omgezet. Het gaat hier meer bepaald om de verschillende beschermingsmechanismen inzake pesterij, zoals de mogelijkheid om een beroep te doen op de rechter, de bescherming van de werknemers tegen ontslag en het vorderingsrecht van bepaalde verenigingen en instellingen.

Nr. 3 VAN DE REGERING

Art.12

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 12. In artikel 32duodecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1) het eerste lid wordt aangevuld met de volgende twee punten:

«5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, opgericht door de wet van 15 februari 1993 in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2° van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002, in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.»;

2) het tweede lid van dit artikel wordt vervangen door de volgende bepaling:

«De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de

être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance».

3) à l'alinéa 3, le mot «4°» est supprimé.

4) à l'alinéa 3, les mots «la victime» sont remplacés par les mots «la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.»».

JUSTIFICATION

Cet amendement veille à la transposition de:

- l'article 6.3 de la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
- l'article 9.2 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et
- l'article 7.2 de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Les institutions visées aux points 5° et 6° peuvent agir en justice au nom et pour le compte de personnes qui estiment avoir été victimes de comportement de harcèlement sur base d'un critère de discrimination, dans les limites de leur compétence habituelle.

Actuellement, lorsque la personne qui s'estime victime agit personnellement et que l'organisation veut intervenir à l'instance, elle doit obtenir son accord. Par contre, si elle n'agit pas personnellement, l'organisation peut agir sans son accord sauf s'il s'agit d'une ASBL ou d'un établissement d'utilité publique. Outre que cette différence de traitement manque de logique, il n'est pas souhaitable que dans une matière aussi sensible, l'organisation puisse agir sans l'accord de la personne concernée vu les conséquences que cette action peut avoir sur sa situation de travail. Désormais, que la personne qui s'estime victime agisse personnellement ou non, les organisations et associations doivent obtenir son accord pour agir en justice. Cela transpose d'ailleurs les articles susdits desdites directives.

Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.».

3) In het derde lid, het woord «4°» wordt weggelaten.

4) in het derde lid, de woorden «het slachtoffer» worden vervangen door de woorden «de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.»».

VERANTWOORDING

Dit amendement zorgt voor de omzetting van

- artikel 6.3 van de richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- artikel 9.2 van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en
- artikel 7.2 van de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 betreffende de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van personen zonder onderscheid in ras of etnische oorsprong.

De instellingen bedoeld in punten 5° en 6° kunnen in rechte optreden in naam en voor rekening van personen die menen dat ze het slachtoffer zijn geweest van pestgedrag op basis van een discriminatiecriterium binnen de grenzen van hun gewone bevoegdheid.

Momenteel moet de organisatie die wil tussenkomen in het geding het akkoord hebben van de persoon die meent slachtoffer te zijn en zelf optreedt. Als daarentegen die persoon niet zelf optreedt, kan de organisatie zonder diens akkoord handelen, behalve wanneer het een vzw of een instelling van openbaar nut betreft. Behalve dat dit onderscheid in behandeling elke logica ontbeert, is het niet wenselijk dat in een dergelijke gevoelige zaak de organisatie kan handelen zonder het akkoord van de betrokkene, gezien de gevolgen die deze actie voor diens arbeidssituatie kunnen hebben. Voortaan moeten de organisaties de instemming hebben van de persoon die meent slachtoffer te zijn, of hij nu zelf optreedt of niet, om in rechte op te treden. Dit zet trouwens de voornoemde artikelen van de aangehaalde richtlijnen om.

De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N°41.441/1

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 9 octobre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un projet d'amendements du Gouvernement sur le projet de loi «modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail (40.632)», a donné le 12 octobre 2006 l'avis suivant:

Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée comme suit:

«door het feit dat de nodige maatregelen dienen te worden getroffen voor de omzetting in Belgisch recht van drie richtlijnen betreffende discriminatie, waarvan de termijnen voor omzetting reeds verstreken is en dat dit snel dient te gebeuren om te vermijden dat België zou in gebreke worden gesteld wegens laattijdige omzetting van deze richtlijnen in nationale wetgeving. Het gaat om de volgende richtlijnen:

– De richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, waarvan artikel 16 bepaalt dat de nodige maatregelen dienen getroffen te worden om uiterlijk op 19 juli 2003 aan deze richtlijn te voldoen;

– De richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep waarvan artikel 18 bepaalt dat de nodige maatregelen dienden getroffen te worden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen;

– De richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, waarvan artikel 2 bepaalt dat de nodige maatregelen dienden getroffen te worden om uiterlijk op 5 oktober 2005 aan deze richtlijn te voldoen.

De dringende noodzakelijkheid wordt eveneens gemotiveerd door het feit dat het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk al ingediend is in het Parlement en binnenkort wordt behandeld in het Parlement en het noodzakelijk is dat het wetgevingsproces geen vertraging oploopt».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 41.441/1

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 9 oktober 2006 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van vijf werkdagen, van advies te dienen over een ontwerp van amendementen van de Regering op het ontwerp van wet «tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk» (40.632/1), heeft op 12 oktober 2006 het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd

«door het feit dat de nodige maatregelen dienen te worden getroffen voor de omzetting in Belgisch recht van drie richtlijnen betreffende discriminatie, waarvan de termijnen voor omzetting reeds verstreken is en dat dit snel dient te gebeuren om te vermijden dat België zou in gebreke worden gesteld wegens laattijdige omzetting van deze richtlijnen in nationale wetgeving. Het gaat om de volgende richtlijnen:

– De richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, waarvan artikel 16 bepaalt dat de nodige maatregelen dienen getroffen te worden om uiterlijk op 19 juli 2003 aan deze richtlijn te voldoen;

– De richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep waarvan artikel 18 bepaalt dat de nodige maatregelen dienden getroffen te worden om uiterlijk op 2 december 2003 aan deze richtlijn te voldoen;

– De richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, waarvan artikel 2 bepaalt dat de nodige maatregelen dienden getroffen te worden om uiterlijk op 5 oktober 2005 aan deze richtlijn te voldoen.

De dringende noodzakelijkheid wordt eveneens gemotiveerd door het feit dat het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk al ingediend is in het Parlement en binnenkort wordt behandeld in het Parlement en het noodzakelijk is dat het wetgevingsproces geen vertraging oploopt».

*
* * *

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites. Cet examen donne lieu à l'unique observation suivante.

Article 12

L'article 32*duodecies*, alinéa 1^{er}, 5° et 6°, en projet de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail entend donner pouvoir respectivement au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ⁽¹⁾ (ci-après: le Centre) et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ⁽²⁾ (ci-après: l'Institut) d'ester en justice. Ce pouvoir concerne la défense des droits des personnes à qui s'applique le chapitre *Vbis* - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail - de cette loi, et vaut pour tous les litiges auxquels l'application de ce chapitre pourrait donner lieu.

En conséquence, il faudra également mentionner expressément le chapitre *Vbis* précité à l'article 3, alinéa 2, 5°, de la loi du 15 février 1993 et à l'article 4, alinéa 1^{er}, 6°, de la loi du 16 décembre 2002, qui décrivent de manière restrictive le pouvoir d'agir en justice, respectivement du Centre et de l'Institut. Pour ce faire, il y aura lieu de compléter par une référence au chapitre *Vbis* précité de la loi du 4 août 1996 les articles 43 du projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 40 du projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes, à propos desquels le Conseil d'État, section de législation, a donné le 6 octobre 2006, respectivement les avis 41.419/AG et 41.418/AG, et qui modifient le pouvoir distinct d'agir en justice respectivement du Centre et de l'Institut.

La chambre était composée de

Messieurs

M. VAN DAMME, président de chambre,

J. BAERT,
W. VAN VAERENBERGH, conseillers d'État,

*
* * *

Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan. Dit onderzoek noopt slechts tot het maken van de hiernavolgende opmerking.

Artikel 12

Het ontworpen artikel 32*duodecies*, eerste lid, 5° en 6°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk strekt ertoe aan respectievelijk het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ⁽¹⁾ (hierna: het Centrum) en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ⁽²⁾ (hierna: het Instituut) de bevoegdheid te verlenen om in rechte op te treden. Deze bevoegdheid heeft betrekking op de verdediging van de rechten van de personen op wie hoofdstuk *Vbis* - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, van die wet, van toepassing is, en geldt in alle geschillen waartoe de toepassing van dit hoofdstuk aanleiding zou kunnen geven.

Gelet hierop, zal ook in artikel 3, tweede lid, 5°, van de wet van 15 februari 1993 en in artikel 4, eerste lid, 6°, van de wet van 16 december 2002, waarin de bevoegdheid om in rechte op te treden van respectievelijk het Centrum en het Instituut limitatief wordt omschreven, uitdrukkelijk melding moeten worden gemaakt van voornoemd hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996. Hiertoe zullen artikel 43 van het ontwerp van wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en artikel 40 van het ontwerp van wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, waarover de Raad van State, afdeling wetgeving, op 6 oktober 2006 respectievelijk de adviezen 41.419/AV en 41.418/AV heeft gegeven, en waarin de bevoegdheid om in rechte op te treden van respectievelijk het Centrum en het Instituut wordt gewijzigd, moeten worden vervolledigd met een verwijzing naar voornoemd hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. VAN DAMME, kamervoorzitter,

J. BAERT,
W. VAN VAERENBERGH, staatsraden,

⁽¹⁾ Créé par la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

⁽²⁾ Créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

⁽¹⁾ Opgericht bij de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

⁽²⁾ Opgericht bij de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

M. RIGAUX,
M. TISON,
Madame
A. BECKERS,
assesseurs de lasection
de législation,
greffier.

Le rapport a été présenté par M. W. P_{AS}, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version
française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. V_{AN}
V_{AERENBERGH}.

LE GREFFIER,
A. BECKERS
LE PRÉSIDENT,
M. V_{AN} D_{AMME}

M. RIGAUX,
M. TISON,
Mevrouw
A. BECKERS,
assessoren van de
afdeling wetgeving,
griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. P_{AS}, auditeur.

DE GRIFFIER,
A. BECKERS
DE VOORZITTER,
M. V_{AN} D_{AMME}