

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 juni 2002

**WETSONTWERP**

**ter bestrijding van discriminatie en tot  
wijziging van de wet van 15 februari 1993  
tot oprichting van een Centrum voor  
gelijkheid van kansen en voor  
racismebestrijding**

AMENDEMENTEN

Nr. 45 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**Paragraaf 1 vervangen door de volgende bepaling :**

« § 1. Voor de toepassing van deze wet is er directe discriminatie indien iemand ongunstiger dan een andere in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, is of zou worden behandeld op de grond van geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

*Directe discriminatie kan niet worden gerechtvaardigd, tenzij zij objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. ».*

Voorgaande documenten :

Doc 50 **1578/ (2001/2002) :**

001 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.  
002 : Advies van de Raad van State.  
003 en 004 : Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

12 juin 2002

**PROJET DE LOI**

**tendant à lutter contre la discrimination et  
modifiant la loi du 15 février 1993  
créant un Centre pour l'égalité  
des chances et la lutte  
contre le racisme**

AMENDEMENTS

N° 45 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**Remplacer le § 1<sup>er</sup> par la disposition suivante :**

« § 1<sup>er</sup>. Pour l'application de la présente loi, il y a discrimination directe lorsque, pour des raisons de sexe, de prétendue race, de couleur de peau, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique, d'orientation sexuelle, d'état civil, de naissance, d'âge, de conviction religieuse ou philosophique, d'état de santé, de handicap ou de caractéristique physique, une personne est, a été ou serait traitée de manière moins favorable qu'une autre se trouvant dans une situation comparable.

*Nulle discrimination directe ne peut se justifier, sauf si elle est motivée par un objectif légitime et que les moyens utilisés pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires. ».*

Documents précédents :

Doc 50 **1578/ (2001/2002) :**

001 : Projet transmis par le Sénat.  
002 : Avis du Conseil d'Etat.  
003 et 004 : Amendements.

## VERANTWOORDING

1. Huidig amendement sluit nauwer aan bij de definitie in de Europese richtlijnen.

De libellering moet daarom worden aangevuld met de bepaling dat directe discriminatie een ongunstiger behandeling van personen betreft ten overstaan van andere personen die in een vergelijkbare situatie anders worden behandeld.

Bovendien kan directe discriminatie, conform de rechtspraak van het Arbitragehof en het EHRM, in bepaalde omstandigheden wel gerechtvaardigd zijn.

2. Het wetsontwerp vermeldt als discriminatiegronden «de huidige of toekomstige gezondheidstoestand». Het is juridisch niet duidelijk wat het precieze doel is van de bepaling «toekomstige gezondheidstoestand».

## Nr. 46 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGHE

## Art. 2

**In § 2 de woorden «Er is sprake van» vervangen door de woorden «Voor de toepassing van deze wet is er» en de woorden «en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd» vervangen door «door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn».**

## VERANTWOORDING

1. Door te vermelden dat de gehanteerde definities enkel van toepassing zijn voor deze wet, wordt elke juridische onduidelijkheid vermeden met betrekking tot de definitie van discriminatie zoals die wordt gehanteerd in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

2. Conformiteit met de Europese richtlijn (+ legitiem doel).

## Nr. 47 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGE

## Art. 2

**Een § 2ter invoegen, luidend als volgt:**

*«§ 2ter. Voor de toepassing van deze wet wordt onder handicap verstaan: een fysieke of psychische stoornis of beperking die een belemmering vormt voor een normale toegang tot en/of participatie aan de diverse aspecten van het sociale leven.»*

## JUSTIFICATION

1. Le présent amendement correspond davantage à la définition contenue dans les directives européennes.

Le libellé doit donc être complété de manière à préciser que la discrimination directe consiste dans le traitement moins favorable de personnes par rapport à d'autres personnes qui se trouvent dans une situation comparable.

En outre, il résulte de la jurisprudence de la Cour d'arbitrage et de la Cour européenne des droits de l'homme que la discrimination peut se justifier dans certaines circonstances.

2. Le projet de loi mentionne comme motif de discrimination « l'état de santé actuel ou futur ». Or, l'objectif précis recherché par la mention de « l'état de santé futur » n'est pas clair sur le plan juridique.

## N° 46 DE MME SCHAUVLIEGE

## Art. 2

**Au § 2, remplacer les mots « Il y a » par les mots « Pour l'application de la présente loi, il y a » et les mots « ne repose sur une justification objective et raisonnable » par les mots « soit objectivement justifié(e) par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ».**

## JUSTIFICATION

1. En précisant que les définitions utilisées ne s'appliquent qu'à la loi en projet, l'on évite toute ambiguïté juridique en ce qui concerne la définition de la discrimination telle qu'elle est utilisée dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

2. Souci de conformité avec la directive européenne (+ objectif légitime).

## N°47 DE MME SCHAUVLIEGE

## Art. 2

**Insérer un § 2ter, libellé comme suit :**

*« § 2ter. Pour l'application de la présente loi, on entend par handicap : un trouble ou une déficience physique ou psychique qui entrave l'accès normal et/ou la participation normale aux divers aspects de la vie sociale.»*

*Onder «redelijke aanpassingen» wordt verstaan: de passende maatregelen die door een werkgever, naar gelang de behoefte, in een concrete situatie worden genomen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten.».*

#### VERANTWOORDING

1. Het is essentieel dat, in functie van de toepassing van het luik dat betrekking heeft op personen met een handicap 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, in het wetsvoorstel een definitie wordt ingelast van de term handicap.

Onder de term handicap wordt verstaan: een nadelige situatie van een persoon die wordt veroorzaakt door een fysieke of psychische stoornis of beperking die een belemmering vormt voor een normale toegang tot en/of participatie aan de diverse aspecten van het sociale leven.

Deze definitie gaat uit van het begrippenkader van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) dat is uitgewerkt in de *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*.

Bij het hanteren van deze definitie is het essentieel dat men rekening houdt met de interactie tussen stoornis of beperking, enerzijds, en de reactie daarop van de omgeving bij het ontstaan van een handicap. Een stoornis of beperking veroorzaakt een handicap voor zover in de omgeving geen redelijke aanpassingen tot stand komen. Door dergelijke redelijke aanpassingen wordt de toegang en/of de participatie « genormaliseerd » en kan het belemmerend effect (dat een stoornis of beperking tot een handicap maakt) worden opgeheven of beperkt.

Anderzijds is het van belang erop te wijzen dat het toepassingsgebied van de definitie van de term handicap, zoals omschreven door de Wereldgezondheidsorganisatie, ruimer is dan de handicaps die tot hiertoe worden erkend door één van de fondsen die ontstonden ingevolge de opsplitsing van het Rijksfonds voor sociale reclassering van mindervaliden. Deze fondsen richten hun actie vooral op personen onderhevig aan de gevolgen van zware vormen van de klassieke (en vaak zichtbare) stoornissen of beperkingen.

Een typisch voorbeeld van dit ruimere toepassingsveld wordt gevormd door personen die op volwassen leeftijd nog last hebben van de gevolgen van dyslexie en die daardoor een stoornis vertonen die de toegang tot en/of de participatie aan het beroepsleven begrenst of verhindert. Derhalve behoren ze tot de categorie personen met een handicap, tenzij redelijke aanpassingen worden doorgevoerd zoals bedoeld in artikel 5 van de vermoede richtlijn in aanwervings- en bevorderingsprocedures en/of werkomstandigheden. De antidiscriminatiewetgevingen in de VSA (1990), het Verenigd Koninkrijk (1995) en Ierland (1998) hanteren dezelfde principes en derhalve zijn ze in het beroepsleven ook toepasselijk op personen met dyslexie.

*Par « aménagements raisonnables », il y a lieu d'entendre : les mesures appropriées prises par un employeur, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée. ».*

#### JUSTIFICATION

1. Compte tenu de l'application du volet concernant les personnes handicapées 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, il est essentiel d'insérer dans la proposition de loi une définition du terme handicap.

Par handicap, il y a lieu d'entendre : une situation préjudiciable à une personne, causée par un trouble ou une déficience physique ou psychique, qui entrave l'accès normal et/ou la participation normale aux divers aspects de la vie sociale.

Cette définition s'inspire de l'ensemble des notions qu'utilise l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et qui ont été définies au sein de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIHS).

Il est essentiel pour l'application de cette définition, que l'on tienne compte de l'interaction entre, d'une part, le trouble ou la déficience et, d'autre part, la réaction de l'entourage à ce trouble ou à cette déficience lorsque surgit un handicap. Un trouble ou une déficience provoque un handicap dans la mesure où aucune adaptation raisonnable n'intervient dans l'entourage. Une telle adaptation permet de « normaliser » l'accès et/ou la participation et de supprimer ou de limiter l'effet inhibiteur (qui transforme un trouble ou d'une déficience en handicap).

D'autre part, il importe de souligner que le champ d'application de la définition du terme handicap au sens que lui donne l'Organisation mondiale de la santé est plus large que celui de la définition des handicaps qui sont reconnus jusqu'ici par l'un des fonds qui ont vu le jour à la suite de la scission du Fonds national de reclassement social des handicapés. Ces fonds concentrent surtout leur action sur les personnes qui souffrent des suites de formes graves de troubles ou de déficiences classiques (et souvent visibles).

Un exemple typique de ce champ d'application large concerne les personnes qui, à l'âge adulte, pâtissent encore des conséquences d'une dyslexie et qui, de ce fait, présentent un trouble qui limite et/ou empêche l'accès et la participation à la vie professionnelle. Elles appartiennent dès lors à la catégorie des personnes qui présentent un handicap, à moins que l'on apporte des adaptations raisonnables au sens de l'article 5 de la directive susvisée dans des procédures de recrutement et d'avancement et/ou dans les conditions de travail. Les législations antidiscriminatoires en vigueur aux USA (1990), au Royaume-Uni (1995) et en Irlande (1998) sont fondées sur les mêmes principes et sont dès lors également applicables aux dyslexiques dans la vie professionnelle.

Wat betreft de vaststelling van psychische stoornissen die een handicaperend effect kunnen hebben, bestaat naast het hoger vernoemde classificatiesysteem van de WHO ook de *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)* van de *American Psychiatric Association*. Beide systemen worden wereldwijd erkend en gebruikt als wetenschappelijk verantwoorde werkinstrumenten voor de classificatie van stoornissen.

2. Omdat bij betwisting de redelijkheid van een gewenste aanpassing moet worden beoordeeld in een concrete situatie voor personen met een handicap door de rechtbanken, is het belangrijk om een begripsbepaling in de wet op te nemen. De libellering stemt overeen met artikel 5 van de Europese richtlijn van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader van gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Deze tekst verduidelijkt bovendien dat het niet alleen gaat om redelijke architecturale aanpassingen maar ook om redelijke aanpassingen van selectieprocedures, arbeidspost, werkomstandigheden, bevorderingsprocedures en opleiding.

#### Nr. 48 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

##### Art. 2

#### In § 3, de volgende wijzigingen aanbrengen :

**A) tussen het tweede streepje en het derde streepje, het volgende streepje invoegen:**

«'- de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring»:

**B) deze paragraaf aanvullen met het volgende streepje:**

« - het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden. ».

#### VERANTWOORDING

Dit amendement is de concrete omzetting van de Europese Richtlijn van 27 november 2000, volgens het in deze Richtlijn voorziene toepassingsgebied.

En ce qui concerne la constatation de troubles psychiques qui peuvent avoir un effet handicapant, il existe, outre le système de classification susvisé de l'OMS, le *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)* de l'*American Psychiatric Association*. Les deux systèmes sont universellement reconnus et utilisés comme des instruments scientifiquement fondés pour la classification des troubles.

2. Étant donné qu'en cas de contestation, il incombe aux tribunaux d'apprécier si un aménagement souhaité, dans une situation concrète, pour des personnes handicapées est raisonnable, il est primordial d'insérer dans la loi une disposition définissant la notion d'aménagement raisonnable. La formulation de cette disposition correspond à celle de l'article 5 de la directive européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Ce texte précise en outre qu'il ne s'agit pas seulement d'aménagements architecturaux raisonnables, mais aussi d'aménagements raisonnables des procédures de sélection, du poste de travail, des conditions de travail, des procédures de promotion et de la formation.

#### N° 48 DE MME **SCHAUVLIEGE**

##### Art. 2

#### Au § 3, apporter les modifications suivantes :

**A) entre le deuxième et le troisième tiret, insérer le tiret suivant :**

« - l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ; » ;

**B) compléter ce paragraphe par le tiret suivant :**

« - l'affiliation et la participation à une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation. ».

#### JUSTIFICATION

Le présent amendement est la transposition concrète de la directive européenne du 27 novembre 2000, conformément au champ d'application prévu dans cette directive.

Nr. 49 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**In § 3, het vijfde streepje weglaten.**

## VERANTWOORDING

De wetgever mag de burgers niet verplichten om in alle handelingen van hun maatschappelijk leven en bij het uiten van hun mening de ideeën van de overheid over te nemen inzake « bestrijding van discriminaties ».

Deze bepaling doet vragen rijzen over de verenigbaarheid met de vrijheid van meningsuiting. Uit de tekst van het ontwerp blijkt niet dat meningen, grappigheden of spottereien niet zouden kunnen worden beschouwd als het aanzetten tot discriminatie of het openlijk te kennen geven van het voornemen tot discriminatie. Het gevaar bestaat dat het huidig ontwerp véél verstrekkender gevolgen heeft dan bedoeld kan zijn.

Nr. 50 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**In § 3, het zesde streepje weglaten.**

## VERANTWOORDING

De Raad van State heeft opgemerkt dat deze bepaling een beperking inhoudt van de vrijheid van vereniging. Het is immers mogelijk dat sportverenigingen, culturele, folkloristische, caritatieve, filantropische verenigingen enkel openstaan voor bepaalde personen op grond van een van de criteria vermeld in artikel 2, § 1, van het wetsontwerp. Nu deze directe discriminatie steeds verboden is volgens het ontwerp, is dit in strijd met de vrijheid van vereniging.

Nr. 51 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**  
(Subamendement bij amendement nr. 5)**De volgende wijzigingen aanbrengen :****A) de inleidende zin vervangen als volgt :**

«Paragraaf 4 vervangen door de volgende bepaling :»;

**B) de voorgestelde § 4 aanvullen met het volgende lid :**N° 49 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**Au § 3, supprimer le cinquième tiret.**

## JUSTIFICATION

Le législateur ne peut obliger les citoyens à traduire dans tous les actes de leur vie sociale et dans la manifestation de leurs opinions les conceptions du pouvoir en matière de « lutte contre les discriminations ».

Cette disposition suscite dès lors une série de questions sur sa compatibilité avec la liberté d'expression. Le texte de la proposition ne précise pas que des opinions, plaisanteries ou caricatures ne pourraient être considérées comme étant une incitation à la discrimination ou la manifestation d'une intention de recourir à la discrimination. Le danger du projet réside dans le fait que ses conséquences pourraient être beaucoup plus importantes que ce qu'il peut avoir pour objectif.

N° 50 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 2

**Au § 3, supprimer le sixième tiret.**

## JUSTIFICATION

Le Conseil d'État a fait observer que cette disposition implique une restriction de la liberté d'association. Il se peut en effet que des associations sportives, culturelles, folkloriques, caritatives, philanthropiques soient réservées à certaines personnes en raison de l'un des critères énumérés à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, du projet de loi. Cette disposition est contraire à la liberté d'association, dès lors que la proposition interdit cette discrimination directe dans tous les cas.

N° 51 DE MME **SCHAUVLIEGE**  
(Sous-amendement à l'amendement n° 5)**Apporter les modifications suivantes :****A) remplacer la phrase introductive par la phrase suivante :**

« Remplacer le § 4 par la disposition suivante : » ;

**B) compléter le § 4 proposé par l'alinéa suivant :**

« Deze beroepsvereiste wordt bekendgemaakt uiterlijk bij de aanbidding van een openstaande betrekking. ».

#### VERANTWOORDING

1. I. In eerste instantie denken wij dat het kwaadwillig schep-  
pen van een vernederende omgeving door het verspreiden van  
geruchten, woorden of geschriften of door het stellen van ver-  
nederende of kwetsende gebaren, hetgeen gewoonlijk als  
«Mobbing» wordt omschreven als dusdanig geen specifieke  
vorm van discriminatie is.

Uiteraard heeft iedereen recht op de eerbiediging van zijn  
psychische of fysische integriteit, maar dit impliceert niet dat de  
schending van dit basisrecht als dusdanig een discriminatie uit-  
maakt.

Een dergelijke definitie zou immers impliceren dat mobbing  
steeds het gevolg is van één of andere discriminatie op grond  
van één van de in de wet bepaalde criteria.

Indien men immers niet kan ontkennen dat bepaalde perso-  
nen, omwille van hun afkomst, van hun geloof of levensovertui-  
ging of van hun seksuele geaardheid sneller het slachtoffer kun-  
nen worden van dergelijke handelingen, zou het ons inziens  
reducerend zijn te beschouwen dat mobbing steeds een situa-  
tie van discriminatie impliceert.

«Modale» mensen, die geen door de wet erkende kenmer-  
ken vertonen, of niet behoren tot een door de wet bedoelde ca-  
tegorie, kunnen immers ook het slachtoffer worden van mobbing,  
zonder dat *a priori* noch *a posteriori*, sprake kan zijn van discrimi-  
nerend gedrag.

Het is evenmin duidelijk dat mobbing discriminerend zal wer-  
ken, in de zin dat een dergelijk gedrag aan één bepaald individu  
rechten zou ontkennen, die per definitie aan de andere leden  
van een bepaalde groep wel worden erkend.

Het kan gebeuren dat vanuit een gehiërarchiseerd systeem  
van mentale terreur en vernedering een toestand in stand wordt  
gehouden, waarbij meerdere personen, gezamenlijk het slacht-  
offer worden van mentale intimidatie.

Dit fenomeen werd immers meerdere malen bestudeerd in  
totalitaire gezagstructuren, waar omzeggens iedereen op zijn  
eigen verantwoordelijkheidsniveau het slachtoffer wordt van  
mentale intimidatie.

Door een subtiel spel van deresponsabilisering worden aan  
de grootste groep beslissingen en gedragingen opgelegd die  
hun persoonlijke waardigheid en zelfbeeld in het gedrang kun-  
nen brengen. Het is dan zeer de vraag of er nog sprake kan zijn  
van discriminerend gedrag in een geval.

« Cette exigence professionnelle est communiquée  
au plus tard lors de l'offre de l'emploi vacant. ».

#### JUSTIFICATION

1. I. Nous pensons tout d'abord que la création malveillante  
d'un environnement humiliant par la diffusion de rumeurs, de  
paroles ou d'écrits ou par l'accomplissement d'actes humiliants  
ou blessants, ce que l'on qualifie généralement de harcèlement  
psychologique, ne constitue pas en soi une forme spécifique  
de discrimination.

Il va de soi que chacun a droit au respect de son intégrité  
psychique et physique, mais cela n'implique pas que la viola-  
tion de ce droit essentiel constitue, en tant que telle, une discri-  
mination.

Pareille définition impliquerait en effet que le harcèlement  
psychologique résulte toujours de l'une ou l'autre forme de dis-  
crimination sur la base d'un des critères définis dans la loi.

Bien qu'il soit indéniable que certaines personnes sont plus  
facilement victimes de pareils actes en raison de leur origine,  
de leurs convictions philosophiques ou religieuses ou de leurs  
tendances sexuelles, il serait réducteur à nos yeux de considé-  
rer que le harcèlement psychologique implique automatiquement  
l'existence d'une situation de discrimination.

Les individus « moyens », qui ne présentent aucune des  
caractéristiques reconnues par la loi ou qui n'appartiennent à  
aucune des catégories visées par la loi peuvent en effet, elles  
aussi, être victimes de harcèlement psychologique sans qu'il  
puisse être question d'un comportement discriminatoire, ni a  
priori ni a posteriori.

Il n'est pas non plus évident qu'un comportement qui consti-  
tue un harcèlement psychologique aura un effet discriminatoire,  
en ce sens qu'il priverait un membre donné d'un groupe déter-  
miné de certains droits qui seraient reconnus, par définition,  
aux autres membres de ce groupe.

Il peut en effet arriver que, dans un système hiérarchisé de  
terreur mentale et d'humiliation entretenues, plusieurs perso-  
nes deviennent collectivement victimes d'intimidation mentale.

Ce phénomène a déjà été étudié à plusieurs reprises dans  
les structures totalitaires, où, pour ainsi dire, chacun est vic-  
time d'intimidation mentale, à son niveau spécifique de respon-  
sabilité.

Par le biais d'un processus subtil de deresponsabilisation,  
les membres du groupe le plus nombreux se voient imposer  
des décisions et des comportements susceptibles de mettre  
en péril leur dignité personnelle et l'image qu'ils ont d'eux-mêmes.  
Mais peut-on encore parler d'un comportement discrimi-  
natoire en pareil cas ?

Bijgevolg kan «mobbing» of elke andere vorm van mentale intimidatie moeilijk worden gelijkgesteld met discriminatie.

II. Indien men zou achten dat een bepaling omtrent mentale intimidatie toch een plaats verdient in dit wetsontwerp, zijn wij de mening toegedaan dat men in een breed kader een nieuwe bepaling kan invoeren in het Strafwetboek, waarbij mentale intimidatie niet alleen wordt beperkt tot «mobbing» in een arbeidsomgeving maar wordt uitgebreid tot elke kwaadwillige poging om de waardigheid, de geloofwaardigheid of het zelfbeeld van een persoon te schaden, door het verspreiden van woorden, geruchten of afbeeldingen of door het stellen van vernederende handelingen.

Er zijn immers talloze situaties waar dergelijke handelingen zich kunnen voordoen.

Wij denken in het bijzonder aan de school of zelfs aan de familiale situatie, waar het concept van mentale mishandeling die nochtans in vele gevallen aan de basis ligt van fysieke mishandeling strafrechtelijk niet is gedefinieerd.

Bovendien biedt de invoering van een strafrechtelijke bepaling in het algemeen strafrecht het voordeel dat men, bij de vervolging van verantwoordelijken, kan terugvallen op de gekende strafrechtelijke figuren van het mededaderschap en de criminele participatie. Dit biedt tot op zekere hoogte een grotere rechtszekerheid.

2. Het is noodzakelijk dat het kenmerk, dat een wezenlijke beroepsvereiste vormt, en als dusdanig geen discriminatie kan betekenen, voorafgaandelijk wordt bekendgemaakt bij de aanbidding van een openstaande betrekking.

#### Nr. 52 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 20ter (*nieuw*)

##### **Een artikel 20ter invoegen, luidend als volgt:**

« Art. 20ter. — *In boek II, titel VIII, hoofdstuk V van het Strafwetboek wordt een artikel 452bis ingevoegd, luidend als volgt:*

« Art. 452bis. — *Hij die kwaadwillig de waardigheid, de geloofwaardigheid of het zelfbeeld van een persoon schaadt, door laakbare en herhaalde handelingen, daden of gebaren te stellen of door woorden, geruchten of geschriften te verspreiden, wordt gestraft met een gevangenisstraf van één tot vijf jaar en met een geldboete van 26 frank tot 200 frank. ».*».

VERANTWOORDING

Zie vorig amendement.

Par conséquent, on peut difficilement assimiler le harcèlement psychologique ou toute autre forme d'intimidation mentale à une forme de discrimination.

II. Nous estimons que, si l'on devait considérer qu'une disposition relative à l'intimidation mentale mériterait d'être inscrite dans le projet de loi à l'examen, on pourrait insérer dans le Code pénal - et ce, dans un cadre large - une disposition concernant non seulement le harcèlement psychologique sur le lieu du travail, mais aussi toute tentative malveillante de nuire à la dignité, à la crédibilité ou à l'image d'une personne en diffusant des paroles, des rumeurs ou des écrits ou en posant des actes humiliants.

En effet, les situations dans lesquelles de pareils comportements peuvent se présenter sont légion.

Que l'on songe plus particulièrement au milieu scolaire, ou même au milieu familial, par rapport auxquels le concept de maltraitance mentale - qui, dans beaucoup de cas, est pourtant à l'origine de sévices physiques - ne fait l'objet d'aucune définition pénale.

En outre, l'insertion d'une disposition pénale dans le droit pénal général présente l'avantage qu'en cas de poursuite contre des responsables, l'on pourra se référer aux notions pénales connues, comme la corréité et la participation criminelle. Cette solution offre une plus grande sécurité juridique jusqu'à un certain niveau.

2. Il convient que la caractéristique qui constitue une exigence professionnelle essentielle, et qui ne peut dès lors constituer une discrimination, soit communiquée au plus tard lors de l'offre de l'emploi vacant.

#### N° 52 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 20ter (nouveau)

##### **Insérer un article 20ter, libellé comme suit :**

« Art. 20ter. — *Dans le livre II, titre VIII, chapitre V du Code pénal, insérer un article 452bis, libellé comme suit :*

« Art. 452bis. — *Celui qui aura nui méchamment à la dignité, à la crédibilité ou à l'image d'une personne, en posant des actes ou des gestes répréhensibles et répétées ou en diffusant des paroles, des rumeurs ou des écrits, sera puni d'un emprisonnement de un an à cinq ans et d'une amende de 26 francs à 200 francs. ».*».

JUSTIFICATION

Voir l'amendement précédent.

Nr. 53 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

## Art. 2

**Een § 5 invoegen, luidend als volgt:**

« § 5. Wat betreft de beroepsactiviteiten van de erediensten, religieuze organisaties of gemeenschappen, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, vormt een verschil in behandeling gebaseerd op de godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie, indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. ».

## VERANTWOORDING

De toelichting bij amendement nr. 5 van de regering stelt dat het een omzetting betreft van de Europese richtlijn van 17 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Artikel 4.2 van deze richtlijn bepaalt evenwel :

« De lidstaten kunnen op het moment van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale wetgeving handhaven, of voorzien in toekomstige wetgeving waarin op de datum van vaststelling van deze richtlijn bestaande nationale praktijken worden opgenomen, die bepaalt, dat in het geval van kerken en andere publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisaties een verschil in behandeling gebaseerd op godsdienst of overtuiging van een persoon geen discriminatie vormt indien vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend de godsdienst of overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Dit verschil in behandeling wordt toegepast met inachtneming van de grondwettelijke bepalingen en beginselen van de lidstaten en van de algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht, en mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Mits de bepalingen van deze richtlijn voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze richtlijn derhalve het recht van kerken en andere publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op godsdienst of overtuiging is gebaseerd, onverlet om, handelend in overeenstemming met de nationale grondwettelijke en wettelijke bepalingen, van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen. »

Het voorgestelde amendement nr. 5 houdt geen rekening met deze bepaling, en dient derhalve te worden aangevuld.

N° 53 DE MME **SCHAUVLIEGE**

## Art. 2

**Insérer un § 5, libellé comme suit :**

« § 5. En ce qui concerne les activités professionnelles des cultes, organisations ou communautés religieuses dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation ».

## JUSTIFICATION

Dans la justification de l'amendement n° 5 du gouvernement, on peut lire qu'il s'agit d'une transposition de la directive européenne du 17 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 4.2 de cette directive dispose toutefois ce qui suit :

« Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation. »

L'amendement n° 5 proposé ne tient aucun compte de cette disposition et doit donc être complété.



Nr. 54 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

## Art. 2

**Een § 6 invoegen, luidend als volgt:**

« § 6. Deze wet is niet van toepassing op private betrekkingen. ».

## VERANTWOORDING

De toelichting van het oorspronkelijke wetsvoorstel (Senaat, 2-12/1) vermeldt dat de wet « uiteraard niet (slaat) op de zuiver private betrekkingen tussen individuen, met inbegrip van de betrekkingen die ontstaan in het kader van een vereniging tussen personen, die daarvoor hun eigen redenen hebben en daarbij hun eigen, gemeenschappelijke criteria hanteren ».

In zijn advies, stelde de Raad van State dat de passage uit de toelichting ontoereikend is en dat de wettekst zelf de niet-toepassing op de private betrekkingen moet bepalen.

Het voorliggende ontwerp bevat dergelijke bepaling nog steeds niet. Huidig amendement beoogt hieraan tegemoet te komen.

Nr. 55 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**  
(Subamendement op amendement nr. 7)

## Art. 4

**De voorgestelde tekst aanvullen met een tweede lid luidend als volgt:**

« Deze maatregelen kunnen enkel worden toegepast in die gevallen waarin:

1° een kennelijke ongelijkheid bestaat;

2° het verdwijnen van deze ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangegeven;

3° deze maatregelen van tijdelijke aard zijn;

4° deze maatregelen verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel is bereikt;

5° deze maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken. ».

## VERANTWOORDING

Het voorgestelde artikel 4 voegt een bepaling in die de zogenaamde « positieve actie » tot doel heeft. Hierbij worden specifieke voordelen ingesteld of gehandhaafd voor personen voor

N° 54 DE MME **SCHAUVLIEGE**

## Art. 2

**Insérer un § 6, libellé comme suit :**

« § 6. La présente loi ne s'applique pas aux relations privées. ».

## JUSTIFICATION

Il est précisé dans les développements de la proposition de loi initiale (sénat, 2-12/1) que la loi « ne vise évidemment pas les relations entièrement privées entre les individus, en ce compris celles qui naissent de l'association entre des personnes, pour des raisons qui leur sont propres et sur base de critères qui leur sont communs ».

Dans son avis, le Conseil d'État a estimé que ce passage des développements était insuffisant et qu'il convenait de spécifier dans le texte même de la loi que celle-ci ne s'applique pas aux relations privées.

Or, le projet à l'examen ne contient toujours pas de disposition en ce sens, ce à quoi le présent amendement tend à remédier.

N° 55 DE MME **SCHAUVLIEGE**  
(Sous-amendement à l'amendement n° 7)

## Art. 4

**Compléter le texte proposé par un alinéa 2, libellé comme suit :**

« Ces mesures ne peuvent s'appliquer que dans les cas où

1° il existe une inégalité manifeste ;

2° la disparition de cette inégalité a été désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir ;

3° ces mesures ont un caractère temporaire ;

4° ces mesures cessent d'exister dès que le but poursuivi par le législateur est atteint ;

5° ces mesures ne limitent pas inutilement les droits d'autrui. ».

## JUSTIFICATION

L'article 4 proposé insère une disposition qui vise à une action dite « positive » et qui institue ou maintient des avantages spécifiques afin de prévenir ou de compenser des difficultés en

wie een in artikel 2 genoemde discriminatiegrond kan gelden of om moeilijkheden te voorkomen of te compenseren. De bepaling is klaarblijkelijk geïnspireerd door artikel 5 van de Europese Richtlijn met betrekking tot discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, en wordt uitgebreid naar alle in het ontwerp opgenomen discriminatiegronden.

Er dient in de wetsbepaling evenwel rekening te worden gehouden met de rechtspraak van het Arbitragehof ter zake (Arbitragehof, 9/94, 27 januari 1994, overweging B.6.2.).

## Nr. 56 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGE

### Art. 5

#### Dit artikel weglaten.

#### VERANTWOORDING

1. In zijn advies van 16 november 2000 stelt de Raad van State uitdrukkelijk:

« Doordat het voorstel burgerrechtelijke en strafbepalingen bevat die rechtstreeks op particulieren van toepassing zouden zijn, kan de onnauwkeurigheid van het voorstel niet worden aanvaard. De burgers moeten precies weten welk gedrag zij niet mogen vertonen. Zulks geldt in het bijzonder in strafzaken. Krachtens het beginsel van de wettelijkheid van de strafbaarstellingen en van de straffen, dat voortvloeit uit artikel 7 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en uit de artikelen 12, tweede lid, en 14 van de Grondwet, heeft de wetgevende macht de grondwettelijke plicht om in voldoende duidelijke, nauwkeurige en rechtszekerheid biedende bewoordingen te bepalen welke feiten strafbaar worden gesteld, zodat aan de rechter geen al te grote beoordelingsbevoegdheid wordt gelaten. »

En

« De wetgever mag de burgers niet verplichten om in alle handelingen van hun maatschappelijk leven en bij het uiten van hun mening de ideeën van de overheid inzake « bestrijding van discriminaties » over te nemen. Hoewel de wetgever discriminatie door bepaalde gedragingen of het afleggen van bepaalde verklaringen kan verbieden, moet de wet de noodzakelijke waarborgen bieden ter bescherming van de overige fundamentele rechten en vrijheden die verankerd zijn in de Grondwet en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. »

Dit geldt *a priori* indien men ook indirecte discriminatie strafbaar wenst te stellen.

Het is onaanvaardbaar om de burgers een principieel verbod op te leggen van onderscheid waarvan de concrete inhoud niet op voorhand vaststaat; de vereisten van legitiem doel en proportionaliteit voldoen niet aan de eis van de voorzienbaarheid die aan een strafbaarstelling moet worden gegeven: zij gaan immers uit van een inschatting door de betrokken persoon, die achteraf het voorwerp zal uitmaken van een evaluatie.

2. De Belgische rechtsorde bevat nu al een uitgebreid en

relation avec des personnes pour lesquelles un motif de discrimination visé à l'article 2 peut être retenu. La disposition s'inspire manifestement de l'article 5 de la directive européenne en ce qui concerne la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique et elle est étendue à tous les motifs de discrimination retenus dans la proposition.

La disposition doit toutefois tenir compte de la jurisprudence de la Cour d'arbitrage en la matière (Cour d'arbitrage, 9/94, 27 janvier 1994, considérant B.6.2.).

## N° 56 DE MME SCHAUVLIEGE

### Art. 5

#### Supprimer cet article.

#### JUSTIFICATION

1. Dans son avis du 16 novembre 2000, le Conseil d'État souligne explicitement que :

« Dès lors qu'elle [la proposition] contient des dispositions civiles et pénales destinées à s'appliquer directement aux particuliers, l'imprécision de la proposition ne peut être admise. Il convient que les citoyens sachent de manière précise quels sont les comportements qui leur sont interdits. Cette exigence s'impose particulièrement en droit pénal. En vertu du principe de la légalité des incriminations et des peines qui résulte de l'article 7 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et des articles 12, alinéa 2, et 14, de la Constitution, c'est, pour le pouvoir législatif, une obligation constitutionnelle de définir les faits qu'il érige en infraction en des termes suffisamment clairs, précis et prévisibles qui ne laissent pas un pouvoir d'appréciation excessif au juge. »

et que :

« Le législateur ne peut obliger les citoyens à traduire dans tous les actes de leur vie sociale et dans la manifestation de leurs opinions les conceptions du pouvoir en matière de « lutte contre les discriminations ». Si le législateur peut interdire certains comportements ou la manifestation de certains propos constitutifs de discrimination, encore faut-il que la loi offre les garanties nécessaires à la sauvegarde des autres droits et libertés fondamentales consacrés par la Constitution et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Cela vaut *a priori* si l'on souhaite également incriminer la discrimination indirecte.

Il est inacceptable de vouloir imposer aux citoyens le principe d'une interdiction de distinction dont le contenu concret n'est pas fixé à l'avance; les exigences de finalité légitime et de proportionnalité ne satisfont pas à la condition de prévisibilité qui doit caractériser une incrimination : elles procèdent, en effet, d'une appréciation par l'intéressé, laquelle fera ensuite l'objet d'une évaluation.

2. L'ordre juridique belge contient déjà un cadre juridique

omvattend juridisch kader dat bescherming biedt tegen discriminatie, zowel in de verhouding van de rechtsonderhorige ten opzichte van de overheid als in de privaatrechtelijke verhoudingen.

De artikelen 10 en 11 van de Grondwet voorzien in een algemeen discriminatieverbod. De schending van dit verbod kan rechterlijk worden afgedwongen, zowel tegen reglementeringen en beslissingen van de uitvoerende macht, als met betrekking tot de wetten, decreten of ordonnanties (Arbitragehof).

Het verbod op discriminatie kent bovendien ook een horizontale werking, en kan worden ingeroepen in geschillen tussen particulieren onderling. Een schending van dit verbod maakt volgens vaste cassatierechtspraak een onrechtmatige daad uit in de zin van de artikelen 1382-1384 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 14 van het EVRM verzekert de non-discriminatie met betrekking tot het genot van alle rechten en vrijheden die in dit verdrag en zijn aanvullende Protocollen zijn vermeld.

Artikel 26 van het BUPO-verdrag voorziet net zoals de Belgische Grondwet in een algemeen discriminatieverbod.

Artikel 14 EVRM en artikel 26 BUPO kunnen rechtstreeks voor de Belgische rechter worden ingeroepen.

De Belgische rechtsorde voorziet dus in een omvattend en afdwingbaar kader dat rechtsbescherming biedt tegen discriminatoire gedragingen en volledig privaatrechtelijk en constitutioneel wordt gesanctioneerd.

Een nieuw wetgevend initiatief dat, naast het bestaande juridische kader, als doel heeft « de discriminatie te bestrijden » dient te voldoen aan de beginselen van behoorlijke wetgeving.

Dit impliceert dat dergelijk initiatief enkel verantwoord kan zijn na een voorafgaande evaluatie van de huidige bestaande juridische beschermingsmechanismen en een analyse van de maatschappelijke noodzaak om de bestaande algemene normen te verbeteren of te wijzigen.

Het wetsontwerp, noch het regeringsamendement duidt de maatschappelijke noodzaak aan om nieuwe normen, die bovendien strafrechtelijk sanctioneerbaar zijn, te verantwoorden. Uit de huidige toepassing van de normen die de rechtsbescherming tegen discriminatie op het oog hebben, blijkt overigens helemaal niet dat de specifiekere dwingende redenen aanwezig zijn om een algemene strafrechtelijke bepaling in te voeren. Evenmin blijkt of Justitie over de instrumenten beschikt om deze algemene strafrechtelijke norm te doen naleven.

3. De voorgestelde strafbaarstelling van discriminatievormen is dan ook onaanvaardbaar.

étendu et fort complet en fait de protection contre la discrimination, tant en ce qui concerne les rapports entre le justiciable et les autorités que les rapports de droit privé.

Les articles 10 et 11 de la Constitution prévoient une interdiction générale de discrimination. La violation de cette interdiction peut être attaquée en justice, qu'il s'agisse de règlements et de décisions du pouvoir exécutif ou de lois, de décrets ou d'ordonnances (Cour d'arbitrage).

Par ailleurs, l'interdiction de discrimination sortit également ses effets horizontalement et peut être invoquée dans les litiges entre particuliers. Une violation de cette interdiction constitue, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, un acte illicite au sens des articles 1382 à 1384 du Code civil.

L'article 14 de la CEDH garantit la non-discrimination dans la jouissance de l'ensemble des droits et libertés énoncés dans la convention et dans ses protocoles annexes.

L'article 26 du PIDCP prévoit, comme la Constitution belge, une interdiction générale de discrimination.

L'article 14 de la CEDH comme l'article 26 PIDCP peuvent être invoqués directement devant le juge belge.

L'ordre juridique belge prévoit donc un cadre fort complet et contraignant, offrant une protection juridique contre les comportements discriminatoires et sanctionné pleinement en droit privé et en droit constitutionnel.

Une nouvelle initiative législative qui a pour but, parallèlement au cadre juridique existant, de lutter contre les discriminations, doit satisfaire aux principes de bonne législation.

En d'autres termes, pareille initiative ne peut se justifier qu'après une évaluation préalable des mécanismes de protection juridique existants et une analyse de la nécessité sociale d'améliorer ou de modifier les normes générales en vigueur.

Ni le projet de loi, ni l'amendement du gouvernement ne mettent en évidence la nécessité sociale d'adopter de nouvelles normes, dont la violation pourrait en outre être sanctionnée pénalement. Au demeurant, l'application actuelle des normes qui visent à offrir une protection juridique contre la discrimination ne montre absolument pas qu'il y ait des raisons majeures plus spécifiques d'instaurer une disposition pénale générale. Il n'apparaît pas non plus que la Justice dispose des instruments lui permettant de faire respecter cette norme pénale générale.

3. L'incrimination proposée des différentes formes de discrimination est dès lors inacceptable.

Nr. 57 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 7

**Dit artikel weglaten.**

VERANTWOORDING

Zie vorig amendement.

Nr. 58 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 11

**In de voorgestelde § 4, laatste lid, tussen de woorden « de praktijktest » en de woorden « zoals voorzien », de woorden « en de vaststelling van objectieve waarborgen van de statistische gegevens » invoegen.**

VERANTWOORDING

Het is noodzakelijk dat ook statistische gegevens worden geobjectiveerd in een aparte procedure.

Nr. 59 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 12

**Dit artikel weglaten.**

VERANTWOORDING

De algemene regeling waarin artikel 1385*bis* van het Gerechtelijk Wetboek voorziet staat ieder rechter toe, op verzoek van een van de partijen, aan zijn beslissing een dwangsom te koppelen voor het geval de veroordeelde partij niet aan de hoofdveroordeling voldoet. Alleen bij veroordelingen tot het betalen van een geldsom en bij beslissingen betreffende de tenuitvoerlegging van arbeidsovereenkomsten kan zulk een dwang niet worden opgelegd.

Bijgevolg is het niet noodzakelijk een rechter bij wie een vordering tot staking van een discriminerende handeling aanhangig gemaakt is, uitdrukkelijk te machtigen een dwangsom uit te spreken.

N° 57 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 7

**Supprimer cet article.**

JUSTIFICATION

Voir l'amendement précédent.

N° 58 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 11

**Au § 4, dernier alinéa, proposé, entre les mots « test de situation » et les mots « tel que prévu », insérer les mots « et de fixation de garanties d'objectivité des données statistiques ».**

JUSTIFICATION

Il est nécessaire de prévoir une procédure distincte d'objectivation des données statistiques.

N° 59 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 12

**Supprimer cet article.**

JUSTIFICATION

La règle générale de l'article 1385*bis* du Code judiciaire autorise tout juge, à la demande d'une partie, à assortir sa décision d'une astreinte pour le cas où la partie condamnée ne s'exécuterait pas. Seules les condamnations au paiement d'une somme d'argent et les décisions relatives à l'exécution de contrats de travail échappent à la possibilité de pareille contrainte.

Par conséquent, il n'est pas nécessaire de donner expressément au juge saisi d'une demande en cessation d'un acte discriminatoire le pouvoir de prononcer une astreinte.

## Nr. 60 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGE

## Art. 13

In het ontwerpartikel, de volgende wijzigingen aanbrengen:

**A) In § 2, eerste zin, de woorden «twaalf maanden» vervangen door de woorden « drie maanden».**

**B) In § 2, de laatste zin vervangen als volgt:**

*« De klacht wordt verplicht ingediend bij een arbitragecommissie die binnen drie maanden na de indiening ervan uitspraak doet over de gegrondheid van de klacht.*

*De werknemer moet de werkgever per aangetekend schrijven een dubbel laten geworden van de ingediende klacht. De beschermingsperiode start de derde werkdag na datum van verzending.*

*De arbitragecommissie wordt paritair samengesteld door vertegenwoordigers van de werknemer en van de werkgever.*

*De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de nadere regels en procedures inzake de arbitragecommissie.».*

**C) In § 4, de woorden «zes maanden» vervangen door de woorden «drie maanden».**

**D) paragraaf 5 van dit artikel aanvullen met de woorden «én de arbitragecommissie de klacht heeft gegrond verklaard».**

## VERANTWOORDING

Tussen het indienen van een klacht en de einduitspraak (in kracht van gewijsde gegane vonnis) verloopt een zeer lange tijd, soms jaren.

Gedurende die periode leven zowel werknemer als werkgever in een labiele situatie. Tevens kan de onderneming haar eventuele opgezette herstructurering en/of reorganisatie niet realiseren wat zeer nefaste gevolgen voor het voortbestaan van de onderneming kan inhouden.

De economische activiteit van de onderneming kan hierdoor in het gedrang komen met alle gevolgen én voor de werkgever én voor de werknemers.

Rechtszekerheid voor beide partijen is noodzakelijk, zodat een snelle behandeling van een klacht zich opdringt.

## N° 60 DE MME SCHAUVLIEGE

## Art. 13

Apporter les modifications suivantes :

**A) Au § 2, première phrase, remplacer les mots « douze mois » par les mots « trois mois ».**

**B) Au § 2, remplacer la dernière phrase par le texte suivant :**

*« La plainte est déposée obligatoirement devant une commission d'arbitrage, qui statue sur le bien-fondé de la plainte dans les trois mois de son dépôt.*

*Le travailleur doit faire parvenir à l'employeur, par lettre recommandée à la poste, un double de la plainte déposée. La période de protection commence le troisième jour ouvrable qui suit la date de l'envoi.*

*La commission d'arbitrage est composée, sur une base paritaire, de représentants du travailleur et de l'employeur.*

*Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités et procédures relatives à la commission d'arbitrage. »*

**C) Au § 4, remplacer les mots « six mois » par les mots « trois mois ».**

**D) Compléter le § 5 de cet article par les mots « et que la commission d'arbitrage a déclaré la plainte fondée ».**

## JUSTIFICATION

Le délai entre le dépôt de la plainte et le jugement final (coulé en force de chose jugée) est très long et peut même durer plusieurs années.

Tout au long de cette période, tant le travailleur que l'employeur vivent une situation instable. De plus, l'entreprise ne peut pas réaliser l'éventuelle restructuration et/ou réorganisation mise en chantier, ce qui peut avoir des conséquences très dommageables pour sa survie.

L'activité économique de l'entreprise risque ainsi d'être menacée, avec toutes les conséquences que cela suppose tant pour l'employeur que pour les travailleurs.

Comme la sécurité juridique est indispensable aux deux parties, un traitement rapide de la plainte s'impose.

Om de ontslagbescherming effectief te laten lopen is het van belang dat de wetgever precies bepaalt wanneer deze bescherming van start gaat.

De voorgestelde verplichte arbitrage houdt volgende voordelen in:

Binnen een tijdspanne van drie maanden wordt het conflict beslecht. Voor beide partijen dus een beperkte én gekende tijdsduur.

De rechten en belangen van de partijen worden gevrijwaard en verzekerd.

Geen blokkering van de loopbaan van de werknemer én een overzichtelijke situatie voor werknemer en werkgever.

Snelle uitvoering van de sanctie in geval van gegrondheid van de klacht.

#### Nr. 61 VAN MEVROUW **SCHAUVLIEGE**

Art. 20ter tot 20octies (nieuw)

**Een hoofdstuk IVbis invoegen, bestaande uit de artikelen 20ter tot 20octies, luidend als volgt:**

##### « HOOFDSTUK IVBIS

*Oprichting van een Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen*

Art. 20ter. — *Naast het Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding wordt het « Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen » opgericht, hierna Instituut genoemd;*

*Het Instituut vormt de derde pijler van het gelijke-kansenbeleid naast de bevoegde administratie en de Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen.*

Art. 20quater. — *Het Instituut heeft als opdracht de gelijkheid van kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen, elke vorm van discriminatie op grond van het geslacht te bestrijden en de deelname van vrouwen aan het politieke, economische en maatschappelijke leven te bevorderen.*

Art. 20quinquies. — *Het Instituut is bij de uitoefening van zijn opdracht volkomen onafhankelijk.*

Afin que la protection contre le licenciement prenne effectivement cours, il importe que l'employeur fixe avec précision le moment où celle-ci commence à courir.

L'arbitrage obligatoire proposé présente les avantages suivants :

- Le conflit est tranché dans un délai de trois mois. Il s'agit, pour les deux parties, d'une durée limitée et connue.

- Les droits et intérêts des parties sont sauvegardés et garantis.

- Pas de blocage de la carrière du travailleur et une situation claire pour le travailleur comme pour l'employeur.

- Exécution rapide de la sanction en cas de bien-fondé de la plainte.

#### N° 61 DE MME **SCHAUVLIEGE**

Art. 20ter à 20octies

**Insérer, après l'article 20bis, proposé dans l'amendement n° 28 du gouvernement, un chapitre IVbis (nouveau), intitulé « Création d'un Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes », comprenant les articles 20ter à 20octies et libellé comme suit :**

##### « CHAPITRE IVBIS.

*Création d'un Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes*

Art. 20ter. — *Il est créé, parallèlement au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, un Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, ci-après dénommé « l'Institut » ;*

*L'Institut forme le troisième pilier de la politique d'égalité des chances, les deux autres étant l'administration compétente et le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.*

Art. 20quater. — *L'Institut a pour mission de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, de combattre toute forme de discrimination fondée sur le sexe et de promouvoir la participation des femmes à la vie politique, économique et sociale.*

Art. 20quinquies. — *L'Institut s'acquitte de sa mission en toute indépendance.*

*Het Instituut is in het bijzonder bevoegd om:*

*1° informatie en documentatie betreffende het domein van zijn opdracht te verzamelen en te verspreiden;*

*2° onderzoek en studies uit te voeren die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn opdracht;*

*3° aanbevelingen te doen aan de overheid, privépersonen, bedrijven of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de in punt 2° vermelde onderzoeken en studies;*

*4° adviezen te geven en aanbevelingen te doen aan de overheid ter verbetering van de regelgeving inzake zijn opdracht;*

*5° emancipatie-effectrapportering ten aanzien van alle beleidsbeslissingen te ontwikkelen en te begeleiden;*

*6° de coördinatie van initiatieven in het kader van het gelijke kansenbeleid van de verschillende overheden te bevorderen;*

*7° in rechte op te treden in rechtsgeschillen inzake overtredingen van wettelijke bepalingen die geslachts- of genderdiscriminatie verbieden of beperken;*

*8° België te vertegenwoordigen op bij de UNO- en Europees vlak.*

*Art. 20sexies. — De bevoegde ministers en staatssecretarissen stellen het Instituut informatie ter beschikking voor het volbrengen van zijn opdrachten. Het Instituut kan het advies inwinnen van de gemeenschappen, de gewesten, de provinciale en de lokale overheden en van elke openbare instelling als dit nuttig is voor de uitvoering van zijn opdracht.*

*Art. 20septies. — De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het organiek statuut van het Instituut.*

*Dit statuut bepaalt onder andere:*

*1° de structuur van het Instituut, met inachtnaam van een evenwichtige vertegenwoordiging van de overheid en van niet-gouvernementele organisaties;*

*2° de nadere regels betreffende de aanwijzing van zijn leden;*

*3° het statuut van zijn medewerkers;*

*L'Institut est notamment habilité à :*

*1° rassembler et diffuser des informations et de la documentation concernant le domaine dans lequel il exerce sa mission ;*

*2° effectuer les recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission ;*

*3° adresser des recommandations aux pouvoirs publics, aux personnes privées, aux entreprises ou aux institutions, sur la base des résultats des recherches visées au 2° ;*

*4° adresser, dans le cadre de sa mission, des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue d'améliorer la réglementation ;*

*5° développer et encadrer les rapports d'incidence en matière d'émancipation de toutes les décisions influant sur la politique mise en œuvre ;*

*6° promouvoir la coordination des initiatives prises par les divers pouvoirs publics dans le cadre de la politique d'égalité des chances ;*

*7° agir en droit dans les litiges relatifs à toute violation des dispositions légales interdisant ou limitant les discriminations fondées sur le sexe ou le genre ;*

*8° représenter la Belgique à l'ONU et au niveau européen.*

*Art. 20sexies. — Les ministres et secrétaires d'État compétents mettent à la disposition de l'Institut des informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. L'Institut peut demander l'avis des communautés, des régions, des autorités provinciales et locales ainsi que de tout autre organisme public, si cela s'avère utile à l'accomplissement de sa mission.*

*Art. 20septies. — Le Roi fixe le statut organique de l'Institut par arrêté délibéré en Conseil des ministres.*

*Ce statut arrête notamment :*

*1° la structure de l'Institut, en veillant à assurer une représentation équilibrée des pouvoirs publics et des organisations non gouvernementales ;*

*2° les modalités de désignation de ses membres ;*

*3° le statut de ses collaborateurs ;*

*4<sup>o</sup> de nadere regels betreffende de financiering.*

*Art. 20octies. — Elk jaar brengt het Instituut aan de regering verslag uit over zijn opdracht. Een afschrift wordt verzonden aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Senaat.».*

VERANTWOORDING

Sedert meer dan anderhalf decennium is het gelijkekansenbeleid een vast item op de politieke agenda. In de loop der jaren heeft het steeds meer vaste vorm gekregen en is het nu de experimentele fase voorbij.

In rechte is gelijkheid omzeggens gerealiseerd, maar de strijd om gelijkheid in de feiten, is nog niet gestreden. Uit de cijfers van het ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties blijkt dat in ons land het leefniveau van de vrouwen 12 % lager dan dat van de mannen (« *gender development measure* ») en de beslissingsmacht van vrouwen 40 % lager ligt dan die van mannen (« *gender empowerment measure* »).

Diverse maatschappelijke structuren en houdingen werken nog steeds ongelijkheid in de hand, zodat een krachtig gelijkekansenbeleid moet worden uitgewerkt op basis van nieuwe strategieën.

In de voetsporen van de « Peking +5 »-conferentie is het hoog tijd om de ondersteunende structuur voor het gelijkekansenbeleid te actualiseren, te versterken en verder te ontwikkelen. Hiertoe is er nood aan een nieuw expertisecentrum, een onafhankelijk « instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen » op federaal niveau.

Het gelijkekansenbeleid dient te worden uitgebouwd op basis van drie pijlers:

De eerste pijler is het politieke beleid: onder leiding van de bevoegde minister en haar/zijn administratie (momenteel de minister van Arbeid en Tewerkstelling);

De tweede pijler is de Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen die zorgt voor het overleg met het middenveld en adviserend werkt;

De derde pijler, die nog ontbreekt, is het Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, dat onafhankelijk deskundigheid opbouwt en ten dienste staat van het beleid, het middenveld en individueel geïnteresseerden.

Met de oprichting van het « Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen » wordt één aanspreekpunt gecreëerd voor zowel de overheid, de bedrijven als voor de privé-personen en instellingen.

Ontegensprekelijk is de samenwerking tussen de verschillende actoren noodzakelijk voor de beoogde efficiëntie.

*4<sup>o</sup> les modalités de son financement.*

*Art. 20octies. — L'Institut fait annuellement rapport sur sa mission au gouvernement. Une copie de ce rapport est transmise à la Chambre des représentants et au Sénat. ».*

JUSTIFICATION

La politique d'égalité des chances figure en permanence à l'ordre du jour de la politique belge depuis plus de quinze ans. Elle n'a cessé de se préciser au fil des années et est ainsi sortie de sa phase expérimentale.

À présent que l'égalité en droit est pour ainsi dire atteinte, il importe de réaliser l'égalité dans les faits. Il ressort des chiffres du programme des Nations unies pour le développement que le niveau de vie des femmes est, dans notre pays, inférieur de 12 % en moyenne à celui des hommes (« *gender development measure* »), tandis que le pouvoir de décision des femmes est inférieur de 40 % en moyenne à celui des hommes (« *gender empowerment measure* »).

Diverses structures et attitudes sociales favorisent encore l'inégalité, de sorte qu'une politique énergique d'égalité des chances passe donc par l'élaboration de nouvelles stratégies.

Il est grand temps que l'on s'attèle, dans le prolongement de la conférence « Pékin +5 », à actualiser, à renforcer et à développer plus avant la structure d'appui de la politique d'égalité des chances. Il convient de créer à cet effet un nouveau centre d'expertise, un « Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes » qui serait un organe indépendant relevant du niveau fédéral.

La politique d'égalité des chances devrait reposer sur trois piliers :

Le premier pilier, c'est le pilier politique, soit le ministre compétent et son administration (actuellement, la ministre de l'Emploi et du Travail);

Le deuxième pilier, c'est le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui s'occupe de la concertation avec la société civile et qui remplit une mission consultative;

Le troisième pilier, qui fait encore défaut, ce serait l'Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui devrait acquérir son expertise de manière autonome et se tenir à la disposition de la politique, de la société civile et des personnes intéressées.

La création de l'« Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes » présente l'avantage de créer un seul point de contact, qui servirait d'interlocuteur aussi bien pour les pouvoirs publics que pour les entreprises, les particuliers et les institutions.

Une politique d'égalité des chances efficace requiert indéniablement une collaboration entre ces trois piliers.



Het instituut heeft tot taak :

- deskundigheid te verwerven;
- beleidsinstanties technisch te adviseren;
- advies en rechtsbijstand te verlenen aan mannen en vrouwen over gelijke kansen en gender;
- verdediging in rechte van slachtoffers van geslachts- of genderdiscriminatie en begeleiding van klachtenprocedures;

Daarnaast kan het « Instituut » ook volgende functies vervullen :

- wetenschappelijk onderzoek;
- documentalist en informatieverstrekking;
- administratieve ondersteuning;
- ontwikkelen van nieuwe beleidsinstrumenten;
- ontwikkelen van en begeleiden van mainstreamingsbeleid;
- ontwikkelen van een begeleiding van emancipatie-effect-rapportage;
- vertegenwoordiging van België op UNO- en Europees vlak (bijvoorbeeld « Commission Status of Woman » en het Adviescomité gelijke kansen bij de Europese Commissie).

Het Gelijkekanseninstituut kan nieuwe beleidsinstrumenten voor het gelijkekansenbeleid ontwikkelen en invoeren. Genderindicatoren moeten ontwikkeld worden om de evoluties op het gebied van gelijke kansen op kwantitatieve wijze te geven zodat het effect van het gelijkekansenbeleid kan gemeten worden. Een gendertoets zowel op de inhoud van het gevoerde beleid als op de begroting is nodig, alsook naar geslacht opgesplitste statistieken.

Een analoge werkwijze vinden we in de ons omliggende landen. In Spanje bestaat sedert 24 oktober 1983 het « *Instituto de la mujer* » dat ressorteert onder de minister van Tewerkstelling en Sociale Zaken. Ter aanvulling en ter ondersteuning van wetswijzigingen besloot de Spaanse regering dit instituut op te richten. Zijn opdracht bestaat uit enerzijds de sociale gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen en anderzijds de deelname van vrouwen aan het politieke, economische en culturele leven te stimuleren.

Om dit doel te bereiken, beschikt het instituut over de nodige bevoegdheden gaande van studiewerk, overleg met nationale en internationale organisaties, tot controle en toetsing van de toepassing van het gelijkekansenbeleid in alle beleidsvormen.

In Nederland werd, met overheidssteun, op 1 januari 1998 « *E-Quality* », een expertisecentrum voor gelijke kansen, opgericht naast het IIAV, het *International Information Centre and Archives for the Woman's Movement*.

Verder is het NIKK (*Nordic Institute for Women Studies and Gender Research*), opgericht in 1995 in het kader van een actieplan van de Noorse regering ter bevordering van de gelijke kansen.

Cet institut aurait les missions suivantes :

- acquérir une expertise;
- conseiller les instances politiques au point de vue technique;
- conseiller les hommes et les femmes sur l'égalité des chances et les questions de genre;
- défendre en justice les victimes de discriminations fondées sur le sexe ou le genre et suivre les procédures de plainte;

Par ailleurs, l'« Institut » pourrait également remplir les fonctions suivantes :

- recherche scientifique;
- documentation et information;
- soutien administratif;
- élaboration de nouveaux instruments politiques;
- élaboration et suivi de la politique d'intégration;
- élaboration et suivi des rapports d'incidence sur l'émancipation des femmes;
- représentation de la Belgique à l'ONU et au niveau européen (par exemple au sein de la *Commission sur le statut de la femme* » et du Comité consultatif pour l'égalité des chances près de la Commission européenne).

L'Institut pour l'égalité des chances pourra élaborer et introduire de nouveaux instruments politiques en matière d'égalité des chances. Il y a lieu de concevoir des indicateurs de genre donnant la mesure des évolutions constatées dans le domaine de l'égalité des chances et permettant de déterminer les effets de la politique d'égalité des chances. Il y a lieu, en outre, d'instaurer un contrôle de genre portant à la fois sur le contenu de cette politique et sur le budget qui y est consacré ainsi que d'établir des statistiques ventilées par sexe.

Une méthode de travail analogue est déjà appliquée dans les pays voisins. Depuis le 24 octobre 1983, il existe en Espagne l'*Instituto de la mujer*, qui relève du ministre de l'Emploi et des Affaires sociales. Le gouvernement espagnol a décidé de créer cet institut pour compléter et appuyer les modifications de la législation. Celui-ci a pour mission, d'une part, de promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes et, d'autre part, d'encourager la participation des femmes à la vie politique, sociale, économique et culturelle.

Pour réaliser ces objectifs, l'institut possède les compétences nécessaires, allant de la réalisation d'études et la concertation avec les organisations nationales et internationales au contrôle de l'application de la politique d'égalité des chances dans tous les domaines de la politique.

Les Pays-Bas se sont dotés d'un important centre d'expertise pour l'égalité des chances « *E-Quality* », qui a été créé grâce à des fonds publics le 1<sup>er</sup> janvier 1998, et qui prend place à côté de l'*International Information Centre and Archives for the Women's Movement* (IIAV).

Il y a également le NIKK *Nordic Institute for Women Studies and Gender Research*, créé en 1995 dans le cadre d'un plan d'action du gouvernement norvégien et destiné à promouvoir l'égalité des chances.

België heeft eveneens nood aan zulk een centrum. Zo adviseert de Raad voor gelijke kansen van mannen en vrouwen op 7 april 2000 inzake het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, om in een driedelige institutionele structuur te voorzien op het vlak van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, die een Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen, een Raad voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen en een Directie gelijke kansen omvat. De Raad acht het ook aangewezen om de verdediging in rechte van slachtoffers van genderdiscriminatie toe te vertrouwen aan een apart op te richten Instituut voor gelijke kansen, juist omwille van de specifieke problematiek.

Een voorstel in deze zin werd ook ingediend in de Kamer van volksvertegenwoordigers door mevrouw Creyf en de heer Vanpoucke (*Parl. St.*, Kamer, 1999, nr. 130/1, BZ 1999), gebaseerd op het wetsvoorstel van volksvertegenwoordigster Anne Van Haesendonck (*Parl. St.*, Kamer, 1998-1999, 195/1) tijdens de vorige zittingsperiode.

#### Nr. 62 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGE

Art. 17<sup>quater</sup> (nieuw)

##### Een artikel 17<sup>quater</sup> invoegen, luidend als volgt:

« Art. 17<sup>quater</sup>. — Artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit van 28 februari 1993 tot vaststelling van het organiek statuut van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding wordt aangevuld met de volgende bepaling :

« Ten hoogste twee derden van de leden van de raad van bestuur zijn van hetzelfde geslacht. ».

#### VERANTWOORDING

Zowel in het kader van de Wereldconferentie over vrouwen in Peking (september 1995) als in het Vierde Communautaire Actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen van de Europese Commissie (1996-2000), wordt de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de besluitvorming als een prioriteit vooropgesteld. Deze doelstelling wordt reeds jarenlang in België nagestreefd, zowel op beleidsniveau als vanuit de socio-culturele en politieke vrouwenorganisaties. Onderzoek bevestigt immers dat het geringe percentage vrouwen op plaatsen waar collectieve beslissingen worden uitgewerkt en genomen, één van de fundamentele oorzaken is van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

Eén van onze streefdoelen is bijdragen tot een paritaire democratie, waarin mannen en vrouwen gelijke politieke verantwoordelijkheden opnemen en evenwichtig vertegenwoordigd zijn in alle politieke organen. Vrouwen maken de helft van de bevolking uit; een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de vertegenwoordiging is dan ook een democratische vereiste.

La Belgique a elle aussi besoin d'un tel institut. C'est ainsi que, dans son avis du 7 avril 2000 sur la proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a demandé de prévoir une structure institutionnelle tridimensionnelle en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, laquelle rassemblerait un Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, un Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et une Direction de l'égalité des chances. Le conseil estime aussi que la défense des victimes de discrimination de genre devrait être attribuée à un Institut indépendant pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, précisément en raison de la spécificité du problème.

Mme Creyf et M. Vanpoucke ont d'ailleurs déposé à la Chambre des représentants une proposition allant dans le sens souhaité (DOC n° 130/1, 1999), qui est basée sur une proposition de loi qui fut déposée par Mme Anne Van Haesendonck (DOC. n° 195/1, 1998-1999) sous la précédente législature.

#### N° 62 DE MME SCHAUVLIEGE

Art. 17<sup>quater</sup> (nouveau)

##### Insérer un article 17<sup>quater</sup>, libellé comme suit :

« Art. 17<sup>quater</sup>. — L'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 28 février 1993 fixant le statut organique du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est complété par la disposition suivante :

« Le conseil d'administration compte au maximum deux tiers de membres du même sexe. ».

#### JUSTIFICATION

La Conférence mondiale sur les femmes, réunie à Pékin en septembre 1995, de même que le Quatrième programme d'action communautaire de la Commission européenne pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (1996-2000) ont exigé en priorité la participation équilibrée des femmes et des hommes au processus décisionnel. Tel est aussi l'objectif poursuivi en Belgique depuis des années par les autorités politiques comme par les organisations de femmes, qu'elles soient socioculturelles ou politiques. Les études confirment en effet que le faible pourcentage de femmes là où s'élaborent et se prennent les décisions collectives constitue l'une des causes fondamentales des inégalités entre les femmes et les hommes.

L'un de nos objectifs est de contribuer à la naissance d'une démocratie paritaire, dans laquelle les hommes et les femmes assument des responsabilités politiques égales et seraient représentés de manière équilibrée dans l'ensemble des organes politiques. Les femmes constituent la moitié de la population ; une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de représentation est dès lors une nécessité démocratique.

De aanwezigheid van vrouwen kan de bestuurskwaliteit ten goede komen. Vrouwen hebben een eigen inbreng en andere aandachtspunten; ze leggen andere accenten en prioriteiten dan hun mannelijke collega's. Zij hebben oog voor thema's die de mensen echt beroeren. Deze thema's mogen dan ook weerpiegeld worden in de te nemen beleidsopties.

Vrouwen maken niet alleen inhoudelijk het verschil, maar hebben ook een andere stijl en zorgen voor een andere politieke cultuur. Wie politiek wil bedrijven, moet dit tot vandaag doen volgens de heersende spelregels. Deze zouden moeten omgebogen worden. Sociale en politieke omgangsvormen krijgen een meer menselijk perspectief als de vrouwelijke en de mannelijke eigenschappen evenwichtig aan bod komen.

#### Nr. 63 VAN MEVROUW SCHAUVLIEGE

Art. 17quinquies (nieuw)

**Een artikel 17quinquies invoegen, luidend als volgt:**

« Art. 17quinquies. — Artikel 1, § 7, eerste lid, van hetzelfde koninklijk besluit wordt aangevuld met een vijfde streepje, luidend als volgt :

« - de hoedanigheid van personeelslid, expert of attaché bij het kabinet van een lid van de federale regering, of van een gemeenschaps- of gewestregering, en voor wat het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest betreft, van de gewestelijk staatssecretaris. ».

#### VERANTWOORDING:

Artikel 1, § 7, van het koninklijk besluit van 28 februari 1993 tot vaststelling van het organiek statuut van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding voorziet in een aantal onverenigbaarheden met het mandaat van werkend of plaatsvervangend lid van de raad van bestuur van het centrum.

Aldus wordt voorzien in een onverenigbaarheid met het mandaat van lid van een van de federale Kamers, of van de gemeenschaps- of gewestraden, met het mandaat van lid van de federale regering of een deelstaatregering, met de hoedanigheid van personeelslid van het commissariaat-generaal voor de vluchtelingen en de staatlozen, de Dienst Vreemdelingenzaken, of de Vaste Beroepscommissie voor vluchtelingen.

De onafhankelijkheid en het gedepoliteerd karakter van het centrum is een *conditio sine qua non*, wil het centrum zijn opdracht op een onpartijdige, efficiënte en transparante manier, zonder externe beïnvloeding uitoefenen. Dit geldt des te meer nu ook de bevoegdheden van het centrum ingevolge het voorliggend wetsvoorstel worden uitgebreid.

La présence des femmes peut être bénéfique pour la qualité de la gestion politique. Les femmes apportent une contribution qui leur est propre et ont d'autres centres d'intérêt ; elles mettent l'accent sur des aspects différents et ont d'autres priorités que leurs collègues masculins. Elles s'intéressent à des thèmes qui touchent véritablement les gens. Dès lors, ces thèmes peuvent se refléter dans les options politiques à prendre.

Les femmes ne font pas seulement la différence pour ce qui est du fond ; elles ont également un autre style et pratiquent une autre culture politique. Quiconque veut faire de la politique doit, à l'heure actuelle encore, respecter les règles du jeu en vigueur. Ces règles devraient être modifiées. Les usages politiques et sociaux s'inscrivent dans une perspective plus humaine si les spécificités féminines et masculines trouvent à s'exprimer de manière équilibrée.

#### N° 63 DE MME SCHAUVLIEGE

Art. 17quinquies (nouveau)

**Insérer un article 17quinquies, libellé comme suit :**

« Art. 17quinquies. — L'article 1<sup>er</sup>, § 7, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté royal est complété par un cinquième tiret, libellé comme suit :

« - la qualité de membre du personnel, d'expert ou d'attaché du cabinet d'un membre du gouvernement fédéral, ou d'un gouvernement de communauté ou de région, ou, en ce qui concerne la Région de Bruxelles-Capitale, du secrétaire d'État régional. ».

#### JUSTIFICATION

L'article 1<sup>er</sup>, § 7, de l'arrêté royal du 28 février 1993 fixant le statut organique du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme prévoit une série d'incompatibilités avec le mandat de membre effectif ou de membre suppléant du conseil d'administration du centre.

C'est ainsi qu'il prévoit une incompatibilité avec le mandat de membre d'une des chambres fédérales ou d'un conseil de communauté ou de région, avec le mandat de membre du gouvernement fédéral, d'un gouvernement de communauté ou de région, avec la qualité de membre du personnel du commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, de l'Office des étrangers ou de la Commission permanente de recours.

L'indépendance et le caractère dépolité du centre sont indispensables pour qu'il puisse exercer sa mission de manière impartiale, efficace et transparente, sans influence externe. Cela vaut d'autant plus que la présente proposition de loi tend à étendre encore les compétences du centre.

Om deze reden dient een bijkomende onverenigbaarheid te worden ingevoerd, die bepaalt dat de hoedanigheid van personeelslid, expert of attaché bij het kabinet van een lid van de federale regering of een deelstaatregering, dan wel bij een gewestelijk staatssecretaris niet kan gecombineerd worden met een functie in de raad van bestuur van het centrum.

Joke SCHAUVLIEGE (CD&V)

Voilà pourquoi il faut prévoir une incompatibilité supplémentaire, selon laquelle la qualité de membre du personnel, d'expert ou d'attaché du cabinet d'un membre du gouvernement fédéral, ou d'un gouvernement d'entité fédérée, ou d'un secrétaire d'État régional ne peut pas être combinée avec une fonction au sein du conseil d'administration du centre.