

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2019/200431]

**11 FEVRIER 2019. — Arrêté royal fixant les conditions
de l'action positive**

RAPPORT AU ROI

Sire,

L'action positive est une exception à l'interdiction de discrimination. Dans le cas des mesures d'action positive, l'égalité de traitement peut céder la place à un objectif social plus élevé, principalement l'élimination de l'exclusion sociale. Les actions positives s'entendent alors comme les mesures visant un groupe "défavorisé", dont les membres sont porteurs d'un critère protégé bien défini et qui ont pour objectif de réduire, d'éliminer ou de compenser les désavantages subis par le groupe et en lien avec le critère protégé, de sorte que ce groupe puisse participer pleinement au processus de travail. Les mesures d'action positive visent donc à obtenir une répartition plus équilibrée entre les membres des différents groupes de population.

L'article 7.1. 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 dispose que pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1^{er}.

Le considérant 26 de cette même directive dispose que l'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.

L'article 5 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 dit la même chose en ce qui concerne les mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages d'un groupe de personnes d'une race spécifique ou d'une origine ethnique spécifique ainsi que l'article 6 de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services en ce qui concerne les mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au sexe.

Ces mesures européennes ont été transposées en droit belge. L'article 10 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose qu'une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes (1) il doit exister une inégalité manifeste; (2) la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; (3) la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; (4) la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. Dans le respect de ces conditions, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, ces arrêtés royaux sont adoptés pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

Une disposition identique a également été intégrée dans l'article 10 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et dans l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Le présent arrêté exécute ces articles des trois lois fédérales anti-discrimination.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cet article définit le champ d'application de l'arrêté royal. L'arrêté ne s'applique qu'au secteur privé.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2019/200431]

**11 FEBRUARI 2019. — Koninklijk besluit tot bepaling
van de voorwaarden inzake positieve acties**

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Positieve actie is een uitzondering op het discriminatieverbod. Bij maatregelen van positieve actie laat men de gelijke behandeling wijken voor een hoger maatschappelijk doel, voornamelijk het wegwerken van maatschappelijke achterstellingen. Met positieve acties worden dan maatregelen bedoeld die gericht zijn op een 'achtergestelde' groep, waarvan de leden drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, en die tot doel hebben om de nadelen, geleden door de groep en verband houdende met het beschermd criterium, te verminderen, op te heffen of te compenseren, zodat deze groep ten volle kan participeren aan het arbeidsproces. Maatregelen van positieve actie zijn er dus op gericht een meer evenwichtige verdeling te verkrijgen over de leden van de verschillende bevolkingsgroepen.

Artikel 7.1. van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep bepaalt dat het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen handhaaft of treft om de nadelen verband houdende met een van de in artikel 1 genoemde gronden te voorkomen of te compenseren.

Overwegende 26 van dezelfde richtlijn stelt dat het discriminatieverbod geen mag afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen ondervindt van haar godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, te voorkomen of te compenseren en deze maatregelen kunnen organisaties van personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoefte van deze personen tegemoet te komen.

Hetzelfde wordt gezegd in artikel 5 van 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, voor wat betreft maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen van een groep personen van een specifiek ras of een specifieke etnische afstamming te voorkomen of te compenseren, alsook in artikel 6 van richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, voor wat betreft maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen verband houdende met geslacht te voorkomen of te compenseren.

Deze Europese maatregelen werden omgezet in Belgische wetgeving. Artikel 10 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt dat een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria nooit aanleiding geeft tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden (1) er moet een kennelijke ongelijkheid zijn; (2) het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling; (3) de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt; (4) de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken. In naleving van deze voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden deze koninklijke besluiten getroffen, wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Een identieke bepaling werd eveneens opgenomen in artikel 10 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en in artikel 16 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Huidig besluit is de uitvoering deze artikelen van de drie federale non-discriminatie wetten.

Artikelgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van het koninklijk besluit. Het besluit is namelijk alleen van toepassing op de privé-sector

Article 2

Cet article donne un aperçu des définitions qui sont mobilisées dans l'arrêté.

Article 3

Cet article reprend la définition des actions positives, telle que prévue dans les lois anti-discrimination. Les actions positives sont décrites comme des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Les critères protégés sont également ceux qui sont repris dans les lois anti-discrimination, à savoir l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique et le sexe.

Article 4

Les mesures d'action positives sont élaborées via soit une convention collective de travail, soit un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives.

Article 5

L'article 4 décrit la procédure d'établissement de cet acte d'adhésion. Cette procédure est identique à celle appliquée à la rédaction et à la modification du règlement du travail - en cas d'absence de conseil d'entreprise - telle que définie à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements du travail, ainsi à celle appliquée lorsque les avantages non récurrents liés aux résultats sont introduits par voie d'acte d'adhésion, telle que définie à l'article 7 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

Article 6

Cet article détermine le contenu du plan d'action positive, indépendamment du fait qu'il prenne la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives..

Il faut tout d'abord qu'il existe une inégalité manifeste entre les personnes du groupe cible visé, porteuses d'un critère protégé et les autres personnes qui ne sont pas porteuses de ce même critère.

L'inégalité entre les deux groupes doit donc être évidente et incontestable. Il revient toutefois à l'entreprise ou au secteur de démontrer cette inégalité. Tous les moyens et données peuvent être utilisés à cet effet.

En outre, l'objectif doit être clairement défini, ainsi que la manière dont l'action positive sera élaborée. La condition est toutefois de poursuivre la disparition de l'inégalité par l'élimination ou la réduction des problèmes qui sous-tendent l'inégalité.

Les actions positives peuvent prendre différentes formes.

Ci-après quelques exemples-types à des fins de clarification. Ces exemples ne sont pas exhaustifs.

- des campagnes de recrutement pour certains groupes-cibles;
- la promotion ciblée d'offres d'emploi auprès de groupes-cibles spécifiques;
- des programmes de soutien aux candidats lors de la procédure de candidature. Cela pourrait par exemple signifier qu'une entreprise offre la possibilité de fournir des informations ou une formation préliminaire aux candidats d'un groupe cible donné, en expliquant comment ils peuvent postuler avec succès pour un emploi dans l'entreprise;
- des stages réservés aux groupes pour lesquels des actions positives sont autorisées. Une garantie pour un emploi peut être liée à cela, par exemple en cas d'évaluation positive du stage et lors de la rédaction d'une offre d'emploi dans les 2 ans suivant le stage.;
- stimuler des formations en vue des possibilités de promotion en vue de briser le plafond de verre.

La mesure doit être temporaire en ce sens qu'elle cesse dès que la participation proportionnelle au travail est atteinte ou que l'inégalité est éliminée.

La mesure doit également être proportionnée au but légitime. Si la légitimité de la finalité d'une action positive est démontrée à suffisance par l'objectif d'éliminer une inégalité manifeste, il convient également de vérifier si les moyens utilisés sont effectivement appropriés et nécessaires.

Enfin, il faut garantir que les droits des tiers ne sont pas restreints inutilement et injustement.

Artikel 2

In dit artikel wordt een overzicht gegevens van de gedefinieerde begrippen die in het besluit worden gehanteerd.

Artikel 3

Dit artikel hemeemt de definitie van positieve acties, zoals deze werd voorzien in de non-discriminatiewetten. Positieve acties worden omschreven als specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

De beschermde criteria zijn eveneens deze die werden opgenomen in de non-discriminatiewetten, namelijk leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming en geslacht.

Artikel 4

Positieve actie-maatregelen dienen tot stand te komen hetzij via een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij via een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.

Artikel 5

Artikel 4 beschrijft de opmaakprocedure van de toetredingsakte. Deze procedure is identiek aan degene die wordt gebruikt voor de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement - bij gebrek aan een ondernemingsraad - zoals bepaald door artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, als ook aan degene die wordt gebruikt wanneer niet-recurrerende resultaatsgebonden voordelen via een toetredingsakte worden ingevoerd, zoals bepaald door artikel 7 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008.

Artikel 6

Dit artikel bepaalt de inhoud van het positieve actieplan, ongeacht of deze in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties wordt vastgelegd.

Er moet vooreerst een kennelijke ongelijkheid zijn tussen de personen van de beoogde doelgroep, dragers van een beschermd criterium, en de overige personen, die geen drager zijn van hetzelfde criterium.

De ongelijkheid tussen beide groepen moet dus duidelijk en onmiskenbaar zijn. Het is evenwel aan de onderneming of sector om deze ongelijkheid aan te tonen. Hiertoe kunnen alle middelen en data aangewend worden.

Daarnaast dient ook de doelstelling duidelijk te worden omschreven, alsook de manier waarop de positieve actie zal worden uitgewerkt. Voorwaarde is evenwel dat beoogd wordt dat de ongelijkheid wordt weggewerkt, door de problemen die aan de basis van de ongelijkheid liggen, op te heffen of te verminderen.

Positieve acties kunnen verschillende vormen aannemen.

Hierbij enkele type-voorbeelden ter verduidelijking. Deze voorbeelden zijn niet exhaustief.

- wervingscampagnes voor specifieke doelgroepen;
- het gericht promoten van vacatures bij specifieke doelgroepen;
- ondersteuningsprogramma's voor sollicitanten bij het doorlopen van een sollicitatieprocedure. dit zou bijvoorbeeld kunnen betekenen dat een bedrijf de mogelijkheid biedt om voor kandidaten uit een bepaalde doelgroep informatie of vooropleidingen te voorzien met uitleg over hoe ze succesvol kunnen solliciteren bij het bedrijf;
- stageplaatsen voorbehouden aan groepen waarvoor positieve acties toegelaten zijn. daaraan kan een garantie op een job aan verbonden worden, bv. bij positieve evaluatie van de stage en bij het uitschrijven van een vacature in een periode van 2 jaar na de stage;
- opleidingen stimuleren met het oog op doorgroeimogelijkheden met het oog op het doorbreken van een glazen plafond.

De maatregel moet tijdelijk zijn in de zin dat hij ophoudt zodra de evenredige arbeidsdeelname bereikt is of de ongelijkheid weggewerkt is.

Ook moet de maatregel evenredig zijn met het legitieme doel. Indien de legitimiteit van het doel van een positieve actie afdoende werd aangetoond door de doelstelling om een manifeste ongelijkheid te doen verdwijnen, moet ook nog worden nagegaan of de middelen die daarvoor worden aangewend wel degelijk passend en noodzakelijk zijn.

Tot slot dient gegarandeerd te worden dat de rechten van derden niet nodeloos en onterecht worden ingeperkt.

Article 7

Cet article prévoit que la mesure ne peut être mise en œuvre qu'après approbation du plan d'action positive par le Ministre de l'Emploi. Cette approbation dépendra du respect scrupuleux des cinq conditions, énumérées à l'article 6 ainsi que du fait que l'action positive se rapporte effectivement à un des critères protégés.

Lorsque le plan d'action positive sera adopté, il devra être considéré comme conforme à la législation en matière de non-discrimination. Le plan d'action positive ne peut donc pas être considéré comme une forme de discrimination interdite.

Article 8

L'approbation ou le rejet doit intervenir dans un délai de deux mois à dater de l'enregistrement de la convention collective de travail ou à dater de la déclaration de recevabilité de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives. A défaut de communication dans le délai prescrit, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.

Article 9

Il est loisible aux entreprises d'exécuter des actions positives sous d'autres formes que celles de la convention collective de travail ou de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives.

Dans ce cas, elles peuvent communiquer leur plan au Ministre de l'Emploi à titre informatif.

Article 10

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale rédigerait un rapport d'évaluation tous les deux ans en coordination avec le Conseil National du Travail. Cette évaluation sera exécutée au méta-niveau.

Cela permettra d'étudier quelles formes de plans d'action positive ont été utilisées et si elles ont eu ou non un effet positif.

Article 11

Cet article règle l'abrogation et les mesures transitoires de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

Le Ministre de l'Emploi, chargé de l'Égalité des chances,
K. PEETERS

AVIS 64.406/1 DU 16 NOVEMBRE 2018 DU CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRÊTE ROYAL 'FIXANT LES CONDITIONS DE L'ACTION POSITIVE'

Le 9 octobre 2018, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 16 novembre 2108, sur un projet d'arrêté royal "fixant les conditions de l'action positive".

Le projet a été examiné par la première chambre le 8 novembre 2018. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État, président, Chantal BAMPES et Wouter PAS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 16 novembre 2018.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

Artikel 7

Dit artikel bepaalt dat de maatregel pas kan worden uitgevoerd nadat de Minister van Werk het positieve actieplan heeft goedgekeurd. Deze goedkeuring zal afhangen van het feit of de vijf voorwaarden, opgesomd in artikel 6 zorgvuldig werden nageleefd, alsook van het feit dat de positieve actie wel degelijk betrekking heeft op één van de beschermde criteria.

Wanneer het positieve actieplan wordt goedgekeurd dient het beschouwd te worden als conform met de non-discriminatiewetgeving. Het positieve actieplan kan bijgevolg niet worden beschouwd als een verboden vorm van discriminatie.

Artikel 8

Deze goedkeuring of afwijzing dient te gebeuren binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst of vanaf de datum van de ontvankelijkheidsverklaring van de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties. Indien er geen kennisgeving van de beslissing wordt gegeven binnen deze periode, wordt het positieve actieplan als goedgekeurd beschouwd.

Artikel 9

Het staat de ondernemingen vrij om positieve acties op andere manieren, dan via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, uit te voeren.

In dit geval kunnen ze hun plan ter informatie meedelen aan de Minister van Werk.

Arikel 10

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad tweejaarlijks een evaluatierapport opstellen. Deze evaluatie zal op meta-niveau worden uitgevoerd.

Hierdoor zal het mogelijk zijn om te bestuderen welke vormen van positieve actieplannen werden aangewend en of deze al dan niet een positief gevolg hebben gehad.

Artikel 11

Dit artikel regelt de opheffing en de overgangsmaatregelen van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Werk, belast met Gelijke Kansen,
K. PEETERS

ADVIES 64.406/1 VAN 16 NOVEMBER 2018 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT BEPALING VAN DE VOORWAARDEN INZAKE POSITIEVE ACTIES'

Op 9 oktober 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 16 november 2018, een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit "tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties".

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 8 november 2018. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad, voorzitter, Chantal BAMPES en Wouter PAS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assesseurs, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 november 2018.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Portée du projet

2. Aux termes de son article 3, le projet d'arrêté royal soumis pour avis a pour objet de pourvoir à l'exécution de l'article 10, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 "tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie"; de l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre certaines formes de discrimination"; et de l'article 16, § 3, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes"; en arrêtant une procédure qui offre aux entreprises la possibilité de "mettre en place un plan d'action positive approuvé, afin de garantir la sécurité juridique" (article 1^{er} du projet). Les actions positives sont définies à l'article 2 comme étant "des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés [à certains] critères protégés [...] en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique".

Le dispositif en projet, qui s'applique uniquement au secteur privé, prévoit que dans chaque phase de la relation de travail, une mesure d'action positive peut être prise, soit par la conclusion d'une convention collective de travail, soit par l'établissement d'un acte dit "d'adhésion" (article 3). L'article 4 règle la procédure de fixation du plan d'action positive au moyen d'un acte d'adhésion. L'article 5 détermine les données que doit contenir le plan d'action positive, établi soit par une convention collective de travail soit par un acte d'adhésion. Le plan d'action positive ainsi établi doit être soumis pour approbation au ministre qui a l'emploi dans ses attributions (article 6).

Les entreprises peuvent en outre communiquer au ministre compétent et à titre purement informatif un plan d'action positive qui ne prend pas la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion (article 7).

L'article 8 prévoit qu'un rapport d'évaluation sera rédigé tous les deux ans. L'article 9 abroge l'arrêté royal du 14 juillet 1987 "portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé";.

L'arrêté envisagé entre en vigueur conformément aux règles usuelles d'entrée en vigueur, à savoir le dixième jour suivant sa publication au *Moniteur belge*.

Fondement juridique

3.1. Selon le préambule de l'arrêté en projet, le fondement juridique de ce dernier est recherché dans les dispositions précitées des lois des 30 juillet 1981 et 10 mai 2007. En vertu de celles-ci, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre, dans le respect des conditions fixées au paragraphe 2 de chacun des articles concernés.

3.2. Il peut se déduire de l'article 3 du projet que l'intention de son auteur est effectivement d'y déterminer "les hypothèses et les conditions dans lesquelles" des mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre "en exécution" des dispositions de loi précitées. Pour ce faire, il est toutefois uniquement instauré une procédure selon laquelle un plan d'action positive peut être approuvé par le ministre compétent afin de "garantir la sécurité juridique" à l'entreprise concernée quant à l'existence et au contenu de ce plan (article 1^{er} du projet).

Il faut déduire de ce qui précède que l'auteur du projet interprète les habilitations faites au Roi dans les dispositions légales précitées d'une manière telle qu'elles ne requièrent pas d'énumérer les hypothèses dans lesquelles des actions positives sont possibles, ni de déterminer les conditions spécifiques suivant lesquelles ces actions peuvent être organisées dans les hypothèses concernées, mais qu'il peut à cet égard suffire d'élaborer une procédure visant à soumettre les actions positives - au cas par cas - à approbation, étant entendu que les "hypothèses" et les "conditions" sont contenues dans le plan d'action positive à approuver (voir, en ce qui concerne ce dernier point, l'article 5 du projet).

Les hypothèses et les conditions (spécifiques) corrélatives, dont il est question dans les dispositions légales précitées, étant dans la pratique probablement très diverses, ce qui ne rend pas évidente une délimitation garantissant la sécurité juridique, il ne paraît pas déraisonnable d'interpréter les habilitations au Roi dans ces dispositions légales de la manière précitée, même si une autre lecture - plus stricte - est également possible. Cela étant, il s'impose en tout cas de mieux faire correspondre l'objet des habilitations précitées, tel qu'il est décrit actuellement dans ces dispositions légales, à la portée qui y est donnée présentement dans le projet à l'examen. Sous cette réserve et sous réserve des observations générales formulées ci-après concernant cette portée, l'arrêté envisagé peut être réputé trouver un fondement juridique dans les dispositions légales précitées.

Strekking van het ontwerp

2. Het om advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit beoogt, luidens artikel 3 ervan, uitvoering te geven artikel 10, § 3, van de wet van 30 juli 1981 "tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden"; artikel 10, § 3, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie"; en artikel 16, § 3, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen"; door in een procedure te voorzien volgens welke aan ondernemingen de mogelijkheid wordt geboden om "een goedgekeurd positief actieplan op te stellen, teneinde de rechtszekerheid te garanderen" (artikel 1 van het ontwerp). Positieve acties worden in artikel 2 gedefinieerd als "specifieke maatregelen om de nadelen verband houdend met [bepaalde] beschermde criteria [...] te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk".

De ontworpen regeling, die enkel van toepassing is op de private sector, voorziet erin dat in elke fase van de arbeidsrelatie een maatregel van positieve actie kan worden getroffen, hetzij middels het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij via het opstellen van een zogenaamde "toetredingsakte" (artikel 3). Artikel 4 regelt de procedure voor het vastleggen van het positieve actie-plan via een toetredingsakte. Artikel 5 bepaalt welke gegevens het positieve actie-plan moet bevatten dat hetzij bij een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij in een toetredingsakte is vastgesteld. Het aldus tot stand gebrachte positieve actie-plan moet ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister bevoegd voor werk (artikel 6).

Ondernemingen kunnen daarnaast een positieve actie-plan dat niet de vorm aanneemt van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte, louter ter informatie meedelen aan de bevoegde minister (artikel 7).

Artikel 8 voorziet in het opstellen van een tweejaarlijks evaluatierapport. Artikel 9 heft het koninklijk besluit van 14 juli 1987 "houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector"; op.

Het te nemen besluit treedt in werking overeenkomstig de gebruikelijke regels van inwerkingtreding, zijnde de tiende dag volgend op de dag van bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Rechtsgrond

3.1. Luidens de aanhef van het ontworpen besluit, wordt voor de ontworpen regeling rechtsgrond gezocht in de hiervoor vermelde bepalingen van de wetten van 30 juli 1981 en 10 mei 2007. Op grond van die bepalingen bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kunnen worden, waarbij de voorwaarden bepaald in paragraaf 2 van elk van de betrokken artikelen moeten worden nageleefd.

3.2. Uit artikel 3 van het ontwerp kan worden afgeleid dat het wel degelijk de bedoeling van de steller van het ontwerp is om met de ontworpen regeling "de situaties te bepalen waarin en de voorwaarden waarbij" maatregelen van positieve actie kunnen worden getroffen "ter uitvoering" van de voormelde wetsbepalingen. Daartoe wordt evenwel enkel een procedure in het leven geroepen volgens welke een positieve actie-plan door de bevoegde minister kan worden goedgekeurd, teneinde met betrekking tot het bestaan en de inhoud van dat plan aan de betrokken onderneming "rechtszekerheid te garanderen" (artikel 1 van het ontwerp).

Uit het voorgaande dient te worden afgeleid dat de steller van het ontwerp de machtigingen aan de Koning in de voornoemde wetsbepalingen op zo een wijze interpreteert dat deze er niet toe nopen een opsomming te geven van de situaties waarin positieve acties mogelijk zijn, noch de specifieke voorwaarden te bepalen volgens welke die acties in die situaties kunnen worden georganiseerd, maar dat het wat dat betreft kan volstaan om een procedure in het leven te roepen volgens welke positieve acties - geval per geval - aan goedkeuring worden onderworpen, en waarbij dan de "situaties" en de "voorwaarden" vervat zijn in het goed te keuren positieve actie-plan (zie wat dit laatste betreft, artikel 5 van het ontwerp).

Er mee rekening houdend dat de situaties en de daaraan gekoppelde (specifieke) voorwaarden waarvan sprake is in de voornoemde wetsbepalingen in de praktijk wellicht een grote diversiteit vertonen, waardoor het niet voor de hand ligt om deze op een rechtszekere manier af te bakenen, lijkt het niet onredelijk om de machtigingen aan de Koning in die wetsbepalingen te interpreteren op de voornoemde wijze, ook al is een andere - meer stricte - lezing van die machtigingen eveneens mogelijk. Gelet op dit laatste, is het in elk geval aangewezen om het voorwerp van de voornoemde machtigingen, zoals dat thans in die wetsbepalingen is omschreven, meer in overeenstemming te brengen met de invulling die er thans met het voorliggende ontwerp aan wordt gegeven. Onder voorbehoud hiervan en van de algemene opmerkingen die hierna met betrekking tot die invulling nog worden gemaakt, kan het te nemen besluit geacht worden in de voornoemde wetsbepalingen rechtsgrond te vinden.

Examen du texte

Observations générales

4. Il ressort de l'article 1^{er} du projet que l'approbation du plan d'action positive est destinée à garantir la sécurité juridique aux entreprises concernées. La question se pose toutefois de savoir si cet objectif est également atteint, dès lors que l'on n'aperçoit pas quels effets juridiques sont liés à l'approbation ou à la non-approbation d'un tel plan. À cet égard, on peut se demander par exemple si un plan approuvé doit être réputé conforme aux conditions fixées au paragraphe 2 de chacune des dispositions légales précitées. De même, la question se pose ici de savoir pour quel motif - au regard de l'objectif précité - l'article 7 du projet permet aussi de communiquer au ministre compétent "à titre d'information" un plan d'action positive qui ne prend pas la forme d'une convention collective de travail ou d'un acte d'adhésion, quels sont les effets juridiques d'une telle communication et comment elle s'articule par rapport à un plan d'action positive "approuvé". Enfin, on peut se demander si, concernant les éventuels effets juridiques de l'approbation ministérielle, il a suffisamment été tenu compte du fait qu'en cas de contestations relatives à la légalité du plan approuvé, la responsabilité de l'autorité pourrait être affectée. Le projet ne règle pas suffisamment les effets juridiques concrets de l'approbation ou de la non-approbation du plan d'action positive; il y a lieu d'y remédier.

5. Le projet ne comporte pas de critères que le ministre compétent doit suivre pour approuver ou non le plan d'action positive en application de l'article 6 du projet. En tout état de cause, il convient à cet égard de tenir compte également des conditions fixées au paragraphe 2 de chacune des dispositions légales précitées concernant la mise en œuvre de mesures d'action positive, ainsi que de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour constitutionnelle en la matière. Le projet devra être complété par une règle explicite à ce sujet.

6. La structure et l'économie du projet sont perfectibles. Ainsi, le projet comporte aussi, outre des dispositions normatives, des dispositions non normatives (articles 1^{er} et 3) dont la portée n'est pas claire, le champ d'application du règlement (le secteur privé) n'est déterminé qu'implicitement et sans critère clair permettant de délimiter ce secteur, la notion d'"entreprise" n'est ni définie ni délimitée et le texte indique seulement de manière implicite (article 5, phrase introductive) que le plan d'action positive est fixé soit par convention collective de travail soit dans un acte d'adhésion. Concernant ce dernier point, on peut encore souligner que dans la mesure où l'intention est d'attribuer une valeur normative au "modèle d'acte d'adhésion", présentement joint en annexe au rapport au Roi, celui-ci doit être conçu comme une annexe de l'arrêté envisagé et que la règle selon laquelle la voie de l'acte d'adhésion ne peut être choisie que si aucune délégation syndicale n'est présente au sein de l'entreprise, doit figurer telle quelle dans l'arrêté envisagé.

7. Il y a lieu de conclure des observations précédentes que le projet devra encore être soumis à un examen complémentaire approfondi.

LE GREFFIER
Wim GEURTS

LE PRÉSIDENT
Wilfried VAN VAERENBERGH

11 FEVRIER 2019. — Arrêté royal fixant les conditions de l'action positive

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, article 10, inséré par la loi du 10 mai 2007;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, article 10;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, article 16;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 7 juin 2018;

Vu l'avis du Conseil National du Travail, donné le 28 septembre 2018;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 juillet 2018;

Vu l'analyse d'impact de la réglementation réalisée conformément aux articles 6 et 7 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative;

Onderzoek van de tekst

Algemene opmerkingen

4. Uit artikel 1 van het ontwerp blijkt dat de goedkeuring van het positieve actie-plan bedoeld is om rechtszekerheid te bieden aan de betrokken ondernemingen. Vraag is echter of die doelstelling ook wordt bereikt, nu het onduidelijk is welke rechtsgevolgen verbonden zijn aan de goedkeuring of de niet-goedkeuring van een dergelijk plan. In dat verband rijst bijvoorbeeld de vraag of een goedgekeurd plan geacht moet worden in overeenstemming te zijn met de voorwaarden bepaald in paragraaf 2 van elk van de voornoemde wetsbepalingen. Ook rijst in dat verband de vraag waarom, in het licht van de voornoemde doelstelling, bij artikel 7 van het ontwerp ook de mogelijkheid wordt geboden om een positieve actie-plan dat niet de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte heeft aangenomen "ter informatie" mee te delen aan de bevoegde minister, wat de rechtsgevolgen zijn van een dergelijke mededeling en hoe deze zich verhoudt tot een "goedgekeurd" positieve actie-plan. Ten slotte rijst de vraag of, wat de eventuele rechtsgevolgen van de ministeriële goedkeuring betreft, in voldoende mate is rekening gehouden met het gegeven dat, bij betwistingen over de wettigheid van het goedgekeurde plan, mogelijk de aansprakelijkheid van de overheid in het gedrang kan komen. De concrete rechtsgevolgen van de goedkeuring of niet-goedkeuring van het positieve actie-plan worden onvoldoende geregeld in het ontwerp, wat moet worden verholpen.

5. Het ontwerp bevat geen criteria waardoor de bevoegde minister zich moet laten leiden bij het al dan niet goedkeuren van het positieve actie-plan met toepassing van artikel 6 van het ontwerp. In elk geval dient daarbij ook rekening te worden gehouden met de voorwaarden die zijn bepaald in paragraaf 2 van elk van de voornoemde wetsbepalingen, met betrekking tot de uitvoering van maatregelen van positieve acties, en met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie en van het Grondwettelijk Hof ter zake. Het ontwerp dient te worden aangevuld met een uitdrukkelijke regeling op dat vlak.

6. De structuur en de opbouw van het ontwerp is vatbaar voor verbetering. Zo bevat het ontwerp naast normatieve ook niet-normatieve bepalingen (artikelen 1 en 3), waarvan de draagwijdte niet duidelijk is, wordt het toepassingsgebied van de regeling (de private sector) slechts op impliciete wijze bepaald en zonder duidelijk criterium om die sector af te bakenen, wordt het begrip "onderneming" niet omschreven of afgebakend, en wordt enkel op impliciete wijze bepaald (artikel 5, inleidende zin) dat het positieve-actieplan hetzij bij collectieve arbeidsovereenkomst hetzij in een toetredingsakte wordt vastgesteld. Wat dit laatste betreft kan nog worden opgemerkt dat het "model van toetredingsakte", dat thans bij het verslag aan de Koning is gevoegd, in zoverre het de bedoeling is om hieraan normatieve kracht te verlenen, als een bijlage van het te nemen besluit moet worden geconcipeerd, en dat de regel, dat de weg van een toetredingsakte enkel kan worden gevolgd in het geval dat in de onderneming geen vakbondsafvaardiging voorhanden is, in het te nemen besluit zelf moet worden opgenomen.

7. Uit de voorgaande opmerkingen dient te worden geconcludeerd dat het ontwerp nog aan een grondig bijkomend onderzoek moet worden onderworpen.

DE GRIFFIER
Wim GEURTS

DE VOORZITTER
Wilfried VAN VAERENBERGH

11 FEBRUARI 2019. — Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, artikel 10, ingevoegd bij de wet van 10 mei 2007;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, artikel 10;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, artikel 16;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 7 juni 2018;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 25 september 2018;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 17 juli 2018;

Gelet op de impactanalyse van de regelgeving, uitgevoerd overeenkomstig de artikelen 6 en 7 van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Vu l'avis 64.406/1 du Conseil d'Etat, donné le 16 novembre 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi, chargé de l'Egalité des chances et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Cet arrêté royal s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Il n'est pas applicable aux personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1^o la convention collective de travail : la convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou par acte d'adhésion;

2^o le greffe : le greffe de la direction générale Relations collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

Art. 3. med. Les actions positives sont des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux critères protégés, tels que mentionnés à l'article 4, 4^o de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 4, 4^o de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Art. 4. med. Le plan d'action positive est établi par convention collective de travail ou par acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives.

Lorsque le plan d'action positive est établi par acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, l'entreprise complète le modèle obligatoire annexé au présent arrêté.

Art.5. § 1. Quand le plan d'action positive a été fixé au moyen d'un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, le projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives doit être porté à la connaissance de tous les travailleurs par l'employeur.

§ 2. Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de la remise du projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives aux travailleurs, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner individuellement leurs observations.

§ 3. Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de surveiller l'exécution de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué, ni divulgué.

§ 4. Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité qui lui en accuse immédiatement réception.

§ 5. Si aucune observation des travailleurs ne lui a été notifiée, et si le registre ne contient aucune observation, la procédure d'établissement est censée être clôturée le quinzième jour suivant celui de la remise du projet d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives aux travailleurs.

§ 6. Si des observations par les travailleurs lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur qui les portera à la connaissance des travailleurs. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

Gelet op advies 64.406/1 van de Raad van State, gegeven op 16 november 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Werk, belast met Gelijke Kansen en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werknemers en werkgevers. Het is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder:

1^o collectieve arbeidsovereenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst die werd gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2^o de griffie: de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

Art. 3. Positieve acties zijn specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met de beschermde criteria, zoals vermeld in artikel 4, 4^o van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, in artikel 4, 4^o van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en in artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

Art. 4. Het positieve actieplan wordt vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.

Wanneer het positieve actieplan bij toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties wordt vastgesteld, vult de onderneming het verplichte model in dat als bijlage bij dit besluit is gevoegd.

Art. 5. § 1. Wanneer het positieve actieplan wordt vastgelegd via een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, moet het ontwerp van toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties door de werkgever ter kennis worden gebracht aan alle werknemers.

§ 2. De werkgever houdt gedurende een termijn van vijftien dagen die ingaat op de dag van overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties aan de werknemers, een register ter beschikking van de werknemers waarin ze hun opmerkingen individueel kunnen optekenen.

§ 3. Binnen diezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers hun opmerkingen ook via naar behoren ondertekende brief meedelen aan de ambtenaar die belast is met het toezicht op de uitvoering van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Hun naam mag noch worden meegedeeld, noch worden onthuld.

§ 4. Na afloop van deze termijn stuurt de werkgever het register ter inzage naar hoger vermelde ambtenaar die hem de ontvangst daarvan onmiddellijk bevestigt.

§ 5. Indien hem geen enkele opmerking van de werknemers werd meegedeeld en het register geen enkele opmerking bevat, wordt de opmaakprocedure geacht te zijn afgelopen op de vijftiende dag volgend op deze van de overhandiging van het ontwerp van toetredingsakte aan de werknemers.

§ 6. Indien hem opmerkingen van de werknemers werden meegedeeld of indien het register opmerkingen van de werknemers bevat, deelt hij deze binnen de vier dagen mee aan de werkgever die ze aan de werknemers meedeelt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten binnen een termijn van dertig dagen te verzoenen.

§ 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives est clôturée le huitième jour suivant celui de la conciliation.

§ 8. S'il n'y parvient pas, ce fonctionnaire transmet, immédiatement, une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente.

§ 9. La commission paritaire fait une ultime tentative de conciliation au cours de sa plus prochaine réunion.

§ 10. Si elle n'y parvient pas, le différend est tranché par la commission paritaire. Sa décision n'est valable que lorsqu'elle a recueilli 75 % au moins des suffrages exprimés par chacune des parties.

§ 11. Si, pour une branche d'activité, l'organe paritaire ne fonctionne pas, le fonctionnaire visé au § 3 de cet article saisit le Conseil national du Travail.

§ 12. Le Conseil national du Travail désigne, pour se prononcer sur le différend, la commission paritaire dont relèvent les employeurs ayant une activité similaire.

§ 13. La décision de la commission paritaire est notifiée par le secrétaire dans les huit jours de son prononcé à l'employeur.

§ 14. L'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives doit être déposé au greffe de la direction générale Relations collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 15. Le greffe vérifie que l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives a été établi conformément au modèle obligatoire et que les mentions prévues dans le préambule de ce modèle ont été correctement complétées. Si tel est le cas, l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives est déclaré recevable.

Art. 5. Le plan d'action, établie soit par une convention collective de travail soit par un acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, doit contenir les informations suivantes :

1° l'existence d'une inégalité manifeste dans le ressort de la commission paritaire, la branche d'activité ou l'entreprise; la preuve peut en être fournie par tous les moyens disponibles;

2° la description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive; celle-ci doit poursuivre la disparition de l'inégalité en assurant une égalité des chances; l'objectif doit être bien défini et viser à éliminer ou à réduire les problèmes qui sous-tendent l'inégalité;

3° la durée prévue de l'action positive; la mesure d'action positive doit être temporaire et doit être retirée lorsque l'objectif poursuivi est réalisé et au plus tard après une période de 3 ans;

4° Le plan d'action positive doit satisfaire à un test de proportionnalité, ce qui signifie que les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi;

5° la garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres.

Art. 6. Le plan d'action positive doit être soumis pour approbation au ministre qui a l'emploi dans ses attributions.

Il vérifie si toutes les conditions décrites dans l'article précédent sont remplies, ainsi que si l'action positive se rapporte effectivement à un des critères protégés, tels que mentionnés à l'article 4, 4° de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

§ 7. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties afgesloten op de achtste dag volgend op deze van de verzoening.

§ 8. Indien hij er niet in slaagt, stuurt deze ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de voorzitter van het bevoegde paritaire comité.

§ 9. Het paritaire comité doet een laatste verzoeningspoging op zijn eerstvolgende vergadering.

§ 10. Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

§ 11. Indien het paritaire orgaan voor een bepaalde activiteitstak niet werkt, dan maakt de ambtenaar bedoeld in § 3 van dit artikel de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

§ 12. De Nationale Arbeidsraad duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkaardige activiteit vallen, aan om zich over het geschil uit te spreken.

§ 13. De beslissing van het paritaire comité wordt binnen de acht dagen na de uitspraak door de secretaris aan de werkgever ter kennis gebracht.

§ 14. De toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties dient te worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 15. De griffie gaat na of de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties is opgesteld overeenkomstig het verplichte model en of de in de preambule van dat model bedoelde gegevens correct zijn ingevuld. Indien dit het geval is, wordt de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties ontvankelijk verklaard.

Art. 6. Het positieve actieplan, vastgelegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij door een toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, dient volgende informatie te bevatten:

1° het bestaan van een kennelijke ongelijkheid binnen het ressort van het paritair comité, de bedrijfstak of de onderneming; het bewijs hiervan kan geleverd worden door alle beschikbare middelen;

2° de omschrijving van de doelstelling en de concrete uitwerking van de positieve actie; deze moet beogen om de ongelijkheid weg te werken door een gelijkheid van kansen te bewerkstelligen; de doelstelling moet welomschreven zijn en er op gericht zijn om de problemen die aan de basis van de ongelijkheid liggen op te heffen of te verminderen;

3° de verwachte duurtijd van de positieve actie; de positieve actiemaatregel moet tijdelijk zijn en moet worden ingetrokken wanneer de nagestreefde doelstelling is gerealiseerd en ten laatste na een periode van 3 jaren;

4° Het positief actieplan dient te beantwoorden aan een evenredigheidstoets, hetgeen betekent dat de maatregelen passend en noodzakelijk moeten zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling;

5° de garantie dat de positieve actiemaatregel de rechten van anderen niet nodeloos inperken.

Art. 7. Het positieve actieplan dient ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister tot wiens bevoegdheid werk behoort.

Hij gaat na of aan alle voorwaarden, zoals omschreven in voorgaand artikel, is voldaan, alsook of de positieve actie wel degelijk betrekking heeft op één van de beschermde criteria, zoals voorzien in artikel 4, 4° van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden, in artikel 4, 4° van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en in artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Si le plan d'action positive est approuvé, il doit être considéré comme conforme à l'article 10, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou à l'article 16, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Art. 7. La décision est communiquée au demandeur dans un délai de deux mois à dater de l'enregistrement de la convention collective de travail ou à dater de la déclaration de recevabilité de l'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives. A défaut de communication dans le délai prescrit, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.

Art. 9. Les entreprises peuvent mettre en place des actions positives sous d'autres formes que celles de la convention collective de travail ou de l'action d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives, dans le respect des conditions prévues aux articles 10, § 3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et 16, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Les entreprises peuvent en informer le Ministre de l'Emploi.

Art. 8. Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale rédigera un rapport d'évaluation tous les deux ans en coordination avec le Conseil National du Travail.

Art. 9. L'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé est abrogé.

Les plans d'action positive qui sont en cours sur base de cet arrêté restent valables.

Art. 10. Le ministre qui a l'Emploi et l'Egalité des chances dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 février 2019.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi, chargé de l'Egalité des chances,
K. PEETERS

In geval het positieve actieplan wordt goedgekeurd, dient het beschouwd te worden als conform met artikel 10, § 3, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden, artikel 10, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of artikel 16, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Art. 8. De beslissing wordt ter kennis van de verzoeker gebracht binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst of vanaf de datum van de ontvankelijkheidsverklaring van de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties. Bij ontstentenis van kennisgeving binnen de voorgeschreven termijn wordt het positieve actieplan als goedgekeurd beschouwd.

Art. 9. De ondernemingen kunnen positieve acties opstarten in andere vormen dan de collectieve arbeidsovereenkomst of de toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties, overeenkomstig de voorwaarden voorzien in artikel 10, § 3, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden, artikel 10, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of artikel 16, § 3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. De ondernemingen kunnen de Minister van Werk informeren.

Art. 10. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zal tweejaarlijks een evaluatierapport opstellen in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad.

Art. 11. Het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector wordt opgeheven.

De positieve actieplannen die lopende zijn op basis van dit besluit blijven geldig.

Art. 12. De minister bevoegd voor Werk en Gelijke Kansen is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 februari 2019.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk, belast met Gelijke Kansen,
K. PEETERS

Model van toetredingsakte tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties

* Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming :

.....

* Naam van de onderneming :

.....

* Adres :

.....

* Vertegenwoordigd door (naam, voornaam en hoedanigheid) :

.....

.....

* Nummer van het of de bevoegde paritaire comités voor de betrokken werknemers :

.....

* De werkgever verklaart op erewoord dat WEL/GEEN opmerkingen werden gemaakt in het register en dat het register aan de algemene directie Toezicht op de Sociale Wetten werd bezorgd. Indien er opmerkingen werden gemaakt, verklaart de werkgever op erewoord dat de uiteenlopende standpunten WEL/NIET werden verzoend.

Artikel 1. Aantonen van het bestaan van een kennelijk ongelijkheid

.....

Artikel 2: Omschrijving van de doelstelling en de concrete uitwerking van de positieve actie

.....

Artikel 3: verwachte duurtijd van de positieve actie (maximum 3 jaren)

.....

Artikel 4: evenredigheidstoets - maatregelen moeten passend en noodzakelijk zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling

.....

Artikel 5: garantie dat de rechten van anderen niet nodeloos worden ingeperkt.

.....

Opgemaakt te..... op

Voor de werkgever

Modèle d'acte d'adhésion fixant les conditions relatives aux actions positives

* Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

.....

* Nom de l'entreprise :

.....

* Adresse :

.....

* Représentée par (nom, prénom et qualité) :

.....

.....

* Numéro de la (des) commission(s) paritaire(s) compétente(s) pour les travailleurs concernés :

.....

* L'employeur déclare sur l'honneur que DES OBSERVATIONS ONT ETE FORMULEES/qu'AUCUNE OBSERVATION N'A ETE FORMULEE au registre et que le registre a été adressé à la Direction générale Contrôle des lois sociales. Si des observations ont été formulées, l'employeur déclare sur l'honneur que LES POINTS DE VUE DIVERGENTS ONT ETE/N'ONT PAS ETE CONCILIES.

:

Article 1^{er} : Démontrer l'existence d'une inégalité manifeste

.....

Article 2 : ° Description de l'objectif et l'effet concret de l'action positive

.....

Article 3 : Durée prévue de l'action positive (maximum 3 ans)

.....

Article 4 : Test de proportionnalité - les mesures doivent être appropriées et nécessaires eu égard à l'objectif poursuivi

.....

Article 5 : garantie que la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits des autres

.....

Fait à....., le.....

Pour l'employeur.....