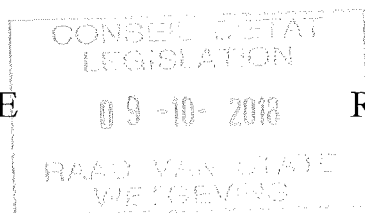


KONINKRIJK BELGIE



ROYAUME DE BELGIQUE

Koninklijk besluit tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties

Arrêté royal fixant les conditions de l'action positive

64406/1

FILIP, Koning der Belgen,

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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

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 ;

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

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

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

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

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 7 juni 2018;

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

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op ;

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

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

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

Gelet op advies xxxxx/x van de Raad van State, gegeven op , met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Op de voordracht van de Minister van Werk, de Minister van Binnenlandse Zaken, de Staatssecretaris voor Gelijke Kansen en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Artikel 1. Positieve acties kunnen op diverse manieren worden uitgevoerd. Dit koninklijk besluit biedt aan de ondernemingen de mogelijkheid om een goedgekeurd positief actieplan op te stellen, teneinde de rechtszekerheid te garanderen.

Artikel 2. Positieve acties zijn specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met de beschermde criteria, zoals vermeld in artikel 4, 4° van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie 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, te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

Art. 3. Dit besluit beoogt in uitvoering van artikel 10, §3, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van artikel 10, §3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van artikel 16, §3, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de situaties te bepalen waarin en de voorwaarden waarbij, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en overeenkomstig de bepalingen vermeld in artikel 4 van dit besluit, in de bedrijfstakken en ondernemingen van de private sector in elke fase van de arbeidsrelatie een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi, le Ministre de l'Intérieur, la Secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Les actions positives peuvent être menées de diverses manières. Cet arrêté royal offre la possibilité aux entreprises de mettre en place un plan d'action positive approuvé, afin de garantir la sécurité juridique.

Article 2. 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° 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, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Art. 3. Le présent arrêté vise, en exécution de l'article 10, §3, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et 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, à déterminer les situations et les conditions dans lesquelles, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et conformément aux dispositions mentionnées à l'article 4 du présent arrêté, une mesure d'action positive peut être prise dans les branches d'activité et les entreprises du secteur privé dans chaque phase de la relation de travail.

Art. 4., §1. Wanneer het positieve actieplan wordt vastgelegd via een toetredingsakte, moet het ontwerp van toetredingsakte 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 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. Indien hij erin slaagt, wordt de opmaakprocedure van de toetredingsakte 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.

Art.4. §1. Quand le plan d'action positive a été fixé au moyen d'un acte d'adhésion, le projet d'acte d'adhésion 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 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 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.

§ 7. S'il y parvient, la procédure d'établissement de l'acte d'adhésion 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 pro-

§ 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 ahangig bij de Nationale Arbeidsraad.

§ 12. De Nationale Arbeidsraad duidt het paritaire comité waaronder werkgevers met een gelijkwaardige 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 dient te worden neergelegd bij de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Art. 5. Het positieve actieplan, vastgelegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij door een toetredings-akte, 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 vermindern;

chaîne 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 doit être déposé au greffe de la direction générale Relations collectives du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Art. 5. Le plan d'action, établie soit par une convention collective de travail soit par un acte d'adhésion, 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° 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. 6. Het positieve actieplan dient ter goedkeuring worden voorgelegd aan de minister tot wiens bevoegdheid werk behoort.

De beslissing wordt ter kennis van de onderzoeker gebracht binnen een termijn van twee maanden na ontvangst van het verzoek. Bij ontstentenis van kennisgeving binnen de voorgeschreven termijn wordt het positieve actieplan als goedgekeurd beschouwd.

Art. 7. De ondernemingen kunnen een positief actieplan dat niet de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst of toetredingsakte aanneemt, ter informatie meedelen aan de Minister van Werk.

Art. 8. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zal tweejaarlijks een evaluatierapport opstellen in samenwerking met de Nationale Arbeidsraad.

Art. 9. 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.

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.

La décision est communiquée au demandeur dans un délai de deux mois après réception de la demande. A défaut de communication dans le délai prescrit, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.

Art. 7. Les entreprises peuvent communiquer au Ministre de l'Emploi 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.

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. De minister bevoegd voor Werk en de Minister van Binnenlandse Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Art. 10. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le Ministre qui a l'Intérieur dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Gegeven te ...

Donné à ...

Van Koningswege:

Par le Roi:

De Minister van Werk,

Le Ministre de l'Emploi,

K. PEETERS

De Minister van Binnenlandse Zaken

Le Ministre de l'Intérieur

J. JAMBON

De Staatsecretaris voor Gelijke Kansen

La Secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances

Z. DEMIR

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

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 houdend 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.

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

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}.

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 hoofd-doelstelling 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

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 do-

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-discriminatiewetten.

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat positieve acties op verschillende manieren kunnen worden uitgevoerd, zodoende ook buiten dit besluit. Indien er evenwel geopteerd wordt om de positieve acties op te stellen, overeenkomstig de bepalingen van dit besluit, zal het actieplan officieel worden goedgekeurd, wat een ruime mate van rechtszekerheid zal bieden in geval van latere discussies of procedures.

Artikel 2

Dit artikel herneemt 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 gezondheids-toestand, een handicap, een fysieke of genetische

maine 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 détermine que les actions positives peuvent être menées de diverses manières, notamment aussi en dehors de cet arrêté. Dans le cas cependant où il est décidé d'opter pour la mise en place d'actions positives, conformément aux dispositions de cet arrêté, le plan d'action sera officiellement approuvé, ce qui offrira un grand degré de sécurité juridique en cas de discussions ou procédures ultérieures.

Article 2

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 géné-

eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming en geslacht.

Artikel 3

In dit artikel wordt verwezen naar de wetsbepalingen uit de federale non-discriminatiewetten waaraan het koninklijk besluit uitvoering geeft.

Positieve actie-maatregelen dienen in de private sector in principe tot stand te komen hetzij via collectie arbeidsovereenkomsten, per sector of per onderneming, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectie arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij via een toetredingsakte. Via deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen in de bedrijfstakken en ondernemingen van de private sector in elke fase van de arbeidsrelatie, maatregelen van positieve actie worden getroffen.

Artikel 4

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-recurrente resultaatgebonden 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 5

Dit artikel bepaalt de inhoud van het positieve actieplan, ongeacht of deze in de vorm van een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte 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.

tique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique et le sexe.

Article 3

Cet article fait référence aux dispositions légales des lois fédérales anti-discrimination exécutées par l'arrêté royal.

Dans le secteur privé, les mesures d'action positives sont élaborées en principe via soit une convention collective de travail, par secteur ou par entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit un acte d'adhésion. Via ces conventions collectives de travail, des mesures d'action positive peuvent être prises dans les branches d'activité et les entreprises du secteur privé dans chaque phase de la relation de travail.

Article 4

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 5

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.

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.

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.

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.

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.

Artikel 6

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 5 zorgvuldig werden nageleefd, alsook van het feit dat de positieve actie wel degelijk betrekking heeft op één van de beschermde criteria.

Deze goedkeuring of afwijzing dient te gebeuren binnen een termijn van twee maanden. Indien er geen kennisgeving van de beslissing wordt gegeven binnen deze periode, wordt het positieve actieplan als goedgekeurd beschouwd.

Artikel 7

Het staat de ondernemingen vrij om positieve acties op andere manieren, dan via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een toetredingsakte, uit te voeren. In dit geval kunnen ze hun plan ter informatie meedelen aan de Minister van Werk.

Artikel 8

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.

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.

Article 6

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 5 ainsi que du fait que l'action positive se rapporte effectivement à un des critères protégés.

L'approbation ou le rejet doit intervenir dans un délai de deux mois. A défaut de communication dans le délai prescrit, le plan d'action positive est considéré comme approuvé.

Artikel 7

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

Article 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. 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.

Artikel 9

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 getrouwe dienaars,

De Minister van Werk,

De Minister van Binnenlandse Zaken

Article 9

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 fidèles serviteurs,

Le Ministre de l'Emploi,

Le Ministre de l'Intérieur

K. PEETERS

J. JAMBON

De Staatssecretarissen voor Gelijke Kansen

La Secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances

Z. DEMIR

Model van toetredingsakte

* 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 :

.....

* In de onderneming bestaat WEL/NIET een vakbondsafvaardiging.

Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, dient het positieve actieplan via CAO te worden ingevoerd.

* 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

* 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 :

.....

* Dans l'entreprise, IL EXISTE UNE/ILN'EXISTE PAS de délégation syndicale.
 S'il existe une délégation syndicale, le plan doit être introduit par le biais d'une CCT.

* 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 1er : 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