

ADVIES Nr. 2.292

Zitting van dinsdag 24 mei 2022

IAO – Rapporteringscyclus 2022 betreffende de niet-geratificeerde verdragen (art. 19 IAO-Statuut) – Aanbevelingen en niet-geratificeerde verdragen betreffende gendergelijkheid op het werk

x                    x                    x

## **ADVIES Nr. 2.292**

---

Onderwerp: IAO – Rapporteringscyclus 2022 over de niet-geratificeerde verdragen (artikel 19 IAO-Statuut)

---

Bij brief van 11 februari 2022 heeft de heer G. De Poorter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, de Raad een rapport bezorgd met betrekking tot de rapporteringsoefening 2022 over de aanbevelingen en niet-geratificeerde verdragen inzake gendergelijkheid op het werk.

Het IAB verzoekt de lidstaten verslag uit te brengen van de maatregelen die zij hebben genomen om uitvoering te geven aan de bepalingen van de verdragen nr. 111, nr. 156 en nr. 183 en van de aanbevelingen nr. 111, nr. 165 en nr. 191.

Aangezien België het verdrag nr. 111 en het verdrag nr. 156 heeft geratificeerd, wordt het enkel verzocht te antwoorden op de vragen in het rapport die betrekking hebben op de aanbevelingen en op het verdrag nr. 183 betreffende de moederschapsbescherming.

Op basis van de krachtens artikel 19 ingediende rapporten en de rapporten die krachtens artikel 22 werden ingediend door de landen die deze drie verdragen hebben geratificeerd, zal de Commissie van Deskundigen voor de Toepassing van Verdragen en Aanbevelingen een algemene studie over gendergelijkheid en antidiscriminatie, gezinsverantwoordelijkheden en moederschapsbescherming voorbereiden met het oog op de internationale conferentie die in juni 2023 zal plaatsvinden.

De regering moet haar rapport uiterlijk 28 februari 2022 bij het IAB indienen. De sociale partners kunnen hun opmerkingen tot 30 juni 2022 toezenden.

De commissie Internationale Arbeidsorganisatie werd met de bespreking van dit punt belast. Op verslag van die commissie heeft de Raad op 24 mei 2022 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

Bij brief van 11 februari 2022 heeft de heer G. De Poorter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, de Raad een rapport bezorgd met betrekking tot de rapporteringsoefening 2022 over de aanbevelingen en niet-geratificeerde verdragen inzake gendergelijkheid op het werk.

Het IAB verzoekt de lidstaten verslag uit te brengen van de maatregelen die zij hebben genomen om uitvoering te geven aan de bepalingen van de verdragen nr. 111, nr. 156 en nr. 183 en van de aanbevelingen nr. 111, nr. 165 en nr. 191.

Aangezien België het verdrag nr. 111 en het verdrag nr. 156 heeft geratificeerd, wordt het enkel verzocht te antwoorden op de vragen in het rapport die betrekking hebben op de aanbevelingen en op het verdrag nr. 183 betreffende de moederschapsbescherming.

Op basis van de krachtens artikel 19 ingediende rapporten en de rapporten die krachtens artikel 22 werden ingediend door de landen die deze drie verdragen hebben geratificeerd, zal de Commissie van Deskundigen voor de Toepassing van Verdragen en Aanbevelingen een algemene studie over gendergelijkheid en antidiscriminatie, gezinsverantwoordelijkheden en moederschapsbescherming voorbereiden met het oog op de internationale conferentie die in juni 2023 zal plaatsvinden.

De regering moet haar rapport uiterlijk 28 februari 2022 bij het IAB indienen. De sociale partners kunnen hun opmerkingen tot 30 juni 2022 toezenden.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over het rapport dat de FOD Werkgelegenheid heeft uitgebracht in antwoord op de vragenlijst van het IAB die krachtens artikel 19 van het IAO-Statuut aan België werd voorgelegd met betrekking tot de rapporteringsoefening over de aanbevelingen en niet-geratificeerde verdragen.

Hij neemt in het bijzonder akte van de verschillende verwijzingen naar de rol en de bijdragen van de sociale partners in de verschillende domeinen die in dat rapport worden aangesneden. Naar aanleiding van de bespreking van dat document, wenst hij eensdeels een aantal commentaren te formuleren over het verdrag nr. 183 betreffende de moederschapsbescherming, en anderdeels aanvullende informatie te leveren bij het deel van het rapport betreffende de bewustmaking van gendergelijkheid.

### A. Verdrag nr. 183 betreffende de moederschapsbescherming

De Raad onthoudt uit de door de FOD Werkgelegenheid verstrekte uitleg dat na de aanneming van het verdrag nr. 183 op 15 juni 2000, twee grote obstakels de ratificering ervan door België in de weg stonden.

- De nationale wetgeving moet garanderen dat een vrouw die zich kandidaat stelt voor een job, niet kan worden gevraagd een zwangerschapstest te ondergaan of een attest of ze al dan niet zwanger is, voor te leggen, tenzij die sollicitatie betrekking heeft op werkzaamheden die, krachtens de nationale wetgeving, geheel of gedeeltelijk verboden zijn voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven of een erkend of significant risico voor de gezondheid van vrouw en kind inhouden.

- Er moet een recht op borstvoedingspauzes voor werkende vrouwen vastgesteld worden.

De Raad heeft de vragen die de bekrachtiging van het verdrag nr. 183 betreffende deze twee punten opwerpt, al kort besproken na de aanneming van dat verdrag, in het raam van het advies nr. 1.377 van 27 november 2001, waarin hij aandrang op de volledige omzetting van dit verdrag.

De Raad is voornemens in dit advies op deze twee punten terug te komen, rekening houdend met de ontwikkelingen die in het ter advies voorgelegde rapport worden geschetst.

#### 1. Betreffende het verbod op zwangerschapstests bij aanwerving

De Raad herinnert eraan dat hij in zijn eerste voornoemd advies nr. 1.377 over deze problematiek, gevraagd had dat de bevoegde instanties ervoor zouden zorgen dat het principiële verbod op zwangerschapstests bij aanwerving uit het IAO-Verdrag in het Belgisch recht wordt ingeschreven en dat de nodig geachte afwijkingen eenduidig in de reglementering zouden worden omschreven, om tegemoet te komen aan de vereisten van het verdrag nr. 183.

Hij onthoudt uit het rapport en de door de FOD WASO verstrekte uitleg dat, hoewel België geen uitdrukkelijke maatregelen in die zin heeft genomen, het daarentegen zijn goedkeuring heeft gehecht aan de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie tussen vrouwen en mannen, wat de rechtspraak ertoe in staat heeft gesteld, op basis van artikel 19 van de wet, het beginsel van het verbod op zwangerschapstests bij de aanwerving van een werknemer wanneer dat niet gerechtvaardigd is door de risico's van de functie, te bekrachtigen. Die wet heeft aldus artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers (1983) versterkt, waarin het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van kandidates en kandidaten tijdens de selectieprocedure bevestigd wordt.

Gelet op deze ontwikkeling van de wetgeving en de rechtspraak is de Raad verheugd te kunnen concluderen dat werd voldaan aan zijn verzoek uit zijn bovengenoemd advies nr. 1.377 en dat het Belgische recht thans in overeenstemming is met de vereisten van het verdrag nr. 183.

## 2. Betreffende het recht op borstvoedingspauzes

De Raad herinnert eraan dat, wat het recht op borstvoedingspauzes van werknemers betreft, de sociale partners, binnen hun bevoegdheidsgebied, al lang het nodige hebben gedaan opdat de Belgische wetgeving in overeenstemming zou zijn met het verdrag nr. 183.

In de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 bis van 13 oktober 2010, worden de rechten en de bescherming van de werkneemster die borstvoeding geeft, vastgelegd, teneinde te voldoen aan de vereisten van het verdrag nr. 183 voor ondernemingen in de privésector.

De Raad heeft bovendien ook kennisgenomen van de uitleg van de FOD Werkgelegenheid dat, wat de overheidssector betreft, de federale regering en de gefedereerde entiteiten grotendeels de nodige maatregelen hebben getroffen om hun regelgevend dispositief aan te passen zodat het recht op borstvoedingspauzes voor vrouwen die in het openbaar ambt werken, wordt erkend. Uit diezelfde uitleg blijkt echter dat dit recht nog steeds niet volledig wordt toegekend in alle bevoegde instanties van de overheidssector op alle bevoegdheidsniveaus. Volgens de vertegenwoordigers van de FOD is de regering voornemens de nodige initiatieven te nemen om ervoor te zorgen dat in dit verband op alle bevoegdheidsniveaus volledig tegemoetgekomen wordt aan de eisen van het verdrag nr. 183.

De Raad achtte het in zijn voornoemde vorige advies nr. 1.377 al opportuun dat een regeling zou worden uitgewerkt die vergelijkbaar is met die van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 waarbij rekening moet worden gehouden met de specificiteit van de procedures in de overheidssector.

Verder had hij in zijn advies nr. 2.038 van 23 mei 2017 betreffende de ratificatie van IAO-verdragen – Ondersteuning van de lopende procedures, gevraagd alle verdragen die van kracht zijn en die België nog niet heeft geratificeerd, te ratificeren en in ieder geval duidelijk te communiceren met de betrokken overheden over hun wederzijdse verplichtingen in het raam van de ratificatieprocedure.

In het licht van de in dit rapport verkregen informatie beklemtoont hij dat hij het belangrijk vindt dat het verdrag nr. 183 wordt geratificeerd en herhaalt hij bijgevolg zijn vraag dat alle bevoegde instanties, in overleg met de representatieve werknemersorganisaties van het personeel van de overheidsdiensten, het nodige zouden doen om volledig in overeenstemming te zijn met de bepalingen van het verdrag nr. 183.

B. Aanvullende informatie met betrekking tot de bewustmaking van gendergelijkheid

Ter aanvulling herinnert de Raad er ten slotte aan dat de Nationale Arbeidsraad, naast de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, op 28 april 2020 een brochure heeft aangenomen met als titel "Diversiteit en gelijke behandeling bij personeelswerving bevorderen" (zie: <http://www.cnt-nar.be/PUBLICATIES/Diversiteit-NL.pdf>).

Deze gids wil aan de sectoren en de ondernemingen een aantal inlichtingen, analyseschema's, instrumenten en concrete voorbeelden verschaffen om ze te helpen hun aanwervingsbeleid in lijn te brengen met de antidiscriminatiewetgeving, en daarenboven objectieve aanwervingspraktijken in te voeren die zorgen voor meer diversiteit.

Dit praktische instrument heeft betrekking op alle door de wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten beschermde criteria, en met name op het geslacht, waaronder zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, adoptie en medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie of sekse-kenmerken, vaderschap of meemoederschap.

Dit belangrijke werk van de sociale partners zou een zinvolle aanvulling kunnen zijn van de presentatie aan de IAO van de initiatieven die op federaal niveau worden genomen op het vlak van de bewustmaking van gendergelijkheid.

-----