

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

17 janvier 2014

**PROJET DE LOI**

tendant à lutter contre le sexisme  
dans l'espace public et modifiant la loi  
du 10 mai 2007 tendant à lutter contre  
la discrimination entre les femmes  
et les hommes afin de pénaliser  
l'acte de discrimination

Pages

**SOMMAIRE**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 1. Exposé des motifs .....     | 3  |
| 2. Avant-projet .....          | 10 |
| 3. Avis du Conseil d'État..... | 12 |
| 4. Projet de loi.....          | 18 |
| 5. Annexe.....                 | 21 |

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

17 januari 2014

**WETSONTWERP**

ter bestrijding van seksisme in de openbare  
ruimte et tot aanpassing van de wet  
van 10 mei 2007 ter bestrijding  
van discriminatie tussen vrouwen  
en mannen teneinde de daad  
van discriminatie te bestraffen

Blz.

**INHOUD**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. Memorie van toelichting .....      | 3  |
| 2. Voorontwerp .....                  | 10 |
| 3. Advies van de Raad van State ..... | 12 |
| 4. Wetsontwerp.....                   | 18 |
| 5. Bijlage.....                       | 21 |

*Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 17 janvier 2014.*

*Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 27 janvier 2014.*

*De regering heeft dit wetsontwerp op 17 januari 2014 ingediend.*

*De “goedkeuring tot drukken” werd op 27 januari 2014 door de Kamer ontvangen.*

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| N-VA        | : | Nieuw-Vlaamse Alliantie   |
| PS          | : | Parti Socialiste  |
| MR          | : | Mouvement Réformateur   |
| CD&V        | : | Christen-Democratisch en Vlaams   |
| sp.a        | : | socialistische partij anders  |
| Ecolo-Groen | : | Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| Open Vld    | : | Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| VB          | : | Vlaams Belang   |
| cdH         | : | centre démocrate Humaniste  |
| FDF         | : | Fédéralistes Démocrates Francophones                                    |
| LDD         | : | Lijst Dedecker  |
| MLD         | : | Mouvement pour la Liberté et la Démocratie                              |
| INDEP-ONAFH | : | Indépendant-Onafhankelijk   |

**Abréviations dans la numérotation des publications:**

|                  |   |
|------------------|---|
| DOC 53 0000/000: | Document parlementaire de la 53 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif   |
| QRVA:            | Questions et Réponses écrites   |
| CRIV:            | Version Provisoire du Compte Rendu Intégral   |
| CRABV:           | Compte Rendu Analytique   |
| CRIV:            | Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) |
| PLEN:            | Séance plénière   |
| COM:             | Réunion de commission   |
| MOT:             | Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)   |

**Afkortingen bij de nummering van de publicaties:**

|                  |   |
|------------------|---|
| DOC 53 0000/000: | Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer  |
| QRVA:            | Schriftelijke Vragen en Antwoorden  |
| CRIV:            | Voorlopige versie van het Integraal Verslag   |
| CRABV:           | Beknopt Verslag   |
| CRIV:            | Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezeggingen (met de bijlagen) |
| PLEN:            | Plenum  |
| COM:             | Commissievergadering  |
| MOT:             | Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)   |

**Publications officielles éditées par la Chambre des représentants**

Commandes:  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

**Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers**

Bestellingen:  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publications@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent avant-projet de loi a pour objectif de renforcer l'arsenal juridique existant en développant les instruments de lutte contre les phénomènes sexistes.

Force est en effet de constater que les problèmes sexistes ne sont pas encore reconnus comme un phénomène général à part entière, que la garde a baissé, que l'"inconscient collectif" admet encore aujourd'hui la pérennisation des stéréotypes hommes femmes.

Le sexisme n'est pas l'apanage des quartiers défavorisés ou d'une communauté particulière, mais est omniprésent. Les témoignages de résignation face à un phénomène trop répandu sont trop nombreux, et on ne peut admettre dans un État de droit démocratique, que la simple appartenance à un sexe soit génératrice de comportements attentatoires à la dignité humaine de la personne.

Certes, une prise de conscience s'opère progressivement et aujourd'hui le droit européen et belge luttent contre les discriminations entre les hommes et les femmes dans certains secteurs précis. Pourtant, aujourd'hui encore la liberté d'aller et de venir peut être entravée par des comportements sexistes, de même que le droit au respect à la dignité humaine, alors même que le Constituant proclame, en son article 11*bis* "La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés".

En dépit de l'existence de ces normes supérieures, les associations de promotion de l'égalité des genres appellent de leur vœux depuis longtemps une intervention législative significative.

Les ministres cosignataires de ce projet entendent lutter contre le phénomène sournois du sexisme et précéder, voire inspirer, une évolution européenne.

L'efficacité, fût-elle progressive, des législations relatives à l'Égalité des chances sur l'évolution de la conscience collective et des mœurs est perceptible au vu de l'observation de la corrélation entre ce type de législation et l'évolution des mentalités dans le domaine du racisme. En effet, le critère "race" est pionnier dans ce

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorontwerp van wet heeft als doelstelling om het bestaande juridische arsenaal te versterken door het ontwikkelen van instrumenten ter bestrijding van de seksistische fenomenen.

Men moet immers vaststellen dat de seksistische problemen nog niet erkend worden als een algemeen fenomeen op zich, dat de waakzaamheid is gedaald en dat het "collectief onbewustzijn" vandaag nog steeds de bestending van de mannelijke en vrouwelijke stereotypen toelaat.

Seksisme is niet het erfdeel van achtergestelde wijken of van een specifieke gemeenschap, maar is alomtegenwoordig. Er zijn te veel berustende getuigenissen over een al te wijdverbreid fenomeen. Een democratische rechtsstaat kan niet toelaten dat het geslacht van een persoon de aanleiding is voor gedragingen die de persoonlijke menselijke waardigheid aantasten.

Er is inderdaad een gestage bewustwording aan de gang en de Europese en Belgische wetgeving gaan heden ten dage de strijd aan met de discriminaties tussen mannen en vrouwen in een aantal welbepaalde domeinen. Nochtans kan de vrijheid van komen en gaan vandaag de dag nog steeds belemmerd worden door seksistisch gedrag, net als het recht op respect voor de menselijke waardigheid, hoewel de Grondwetgever in zijn artikel 11*bis* nadrukkelijk verklaart: "De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen voor vrouwen en mannen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden."

Ondanks het bestaan van deze hogere normen, roepen de verenigingen voor de bevordering van gendergelijkheid sedert lange tijd en vurig op tot een betekenisvolle wetgevende tussenkomst.

De ministers die dit ontwerp medeondertekend hebben willen de strijd aangaan met het achterbakse fenomeen seksisme en daarbij een evolutie op Europees niveau voorafgaan en zelfs inspireren.

De doeltreffendheid, weze zij geleidelijk van aard, van de wetgevingen betreffende Gelijke Kansen op de evolutie van het collectieve bewustzijn inzake zeden is voelbaar doorheen de waarneming van het verband tussen dit type wetgeving en de evolutie van de mentaliteiten op het vlak van racisme. Inderdaad, het criterium

domaine des critères de l'Égalité des chances puisque l'intervention législative date du début des années 80.

Les auteurs de ce projet entendent poursuivre le mouvement entamé en 2007 et affirmer le droit à la dignité humaine de chaque personne, en tant que relevant d'un genre.

Sur le plan terminologique, le sexisme ne doit pas être confondu avec la discrimination hommes femmes. Certes, le sexisme peut parfois être le sentiment moteur de la discrimination, qui n'en est alors qu'une manifestation, mais la notion de sexisme s'entend du mépris envers un sexe, de la croyance fondamentale en l'infériorité intrinsèque d'un sexe.

Le présent projet vise les deux sexes dans leurs stéréotypes respectifs, mais est aussi la conséquence de la revendication légitime d'un droit au respect de la dignité humaine. Il appartient en effet au législateur de revitaliser le droit au respect d'une personne, en tant qu'elle appartient à l'un ou l'autre sexe et d'envoyer un signal clair pour lutter contre la résignation des victimes et l'impunité des auteurs.

L'avant-projet de loi initial contenait outre un volet pénal, une extension du régime civil prévu par la loi genre à l'espace public.

Néanmoins, dans son avis n° 53.819 émis le 2 octobre 2013, la section de législation du Conseil d'État relève que telle extension nuit à la cohérence externe à la loi genre. Le Conseil d'État souligne la cohérence des trois législations, adoptées le même jour, dotées du même champ d'application et le fait que le présent projet nuit à cette cohérence.

En conclusion, le Conseil d'État conseille d'extraire l'avant-projet de la loi genre.

À la suite de cet avis, il a été opté pour une approche en deux temps. Puisque le Conseil d'État n'a émis aucune critique sur le volet pénal, il a été décidé d'avancer sur ce volet. Une réflexion élargie aux trois grandes lois anti-discrimination et à l'élargissement de leur volet civil sera menée par la suite.

Enfin, la suggestion d'un projet de loi séparé a été suivie, sauf en ce qui concerne le second aspect du volet pénal, à savoir la pénalisation des discriminations

“ras” is een voortrekker in dit domein van de criteria van de Gelijke Kansen, aangezien de wetgevende tussenkomst van het begin van de jaren 80 dateert.

De opstellers van dit ontwerp wensen de beweging die in 2007 werd aangesneden voort te zetten en het recht bevestigen op de menselijke waardigheid van iedere persoon in zoverre die onder een geslacht ressorteert.

Op terminologisch vlak mag seksisme niet verward worden met discriminatie tussen mannen en vrouwen. Uiteraard kan discriminatie soms voortkomen uit seksisme en er dan slechts een manifestatie van zijn, maar het begrip seksisme verwijst naar de minachting tegenover een geslacht, een fundamenteel geloof in de wezenlijke minderwaardigheid van een geslacht.

Onderhavig besluit beoogt de beide geslachten in hun respectievelijke stereotypen, maar is ook het enkel het gevolg is van de legitieme eis om een recht op het respect voor de menselijke waardigheid. Het behoort de wetgever immers toe om het recht op het respect voor een persoon nieuw leven in te blazen, of deze persoon nu tot het ene of het andere geslacht behoort, en een duidelijk signaal te geven tegen de berusting van de slachtoffers en de straffeloosheid van de daders.

Het initiële voorontwerp van wet bevatte, naast het strafrechtelijke luik, een uitbreiding naar de openbare ruimte van het burgerrechtelijke regime voorzien in de genderwet.

Toch, in haar advies nr. 53.819 van 2 oktober 2013 stelt de afdeling wetgeving van de Raad van State dat een dergelijke uitbreiding de externe coherentie van de genderwetschaft De Raad van State benadrukt vervolgens de samenhang van de drie wetgevingen, die op dezelfde dag aangenomen werden en over hetzelfde toepassingsgebied beschikken, en het feit dat dit ontwerp afbreuk doet aan deze samenhang.

Kortom, de Raad van State adviseert om dit voorontwerp uit de genderwet te halen.

Volgend op dit advies, werd er gekozen voor een aanpak in twee fases. Gezien de Raad van State geen enkel opmerking heeft betreffende het strafrechtelijke luik, werd er besloten om verder te gaan met dit gedeelte. Een ruimere reflectie over de drie grote anti-discriminatie wetten en de uitbreiding van hun burgerrechtelijk luik zal hierop volgen.

Tenslotte werd de suggestie gevolgd om te werken met een afzonderlijk wetsontwerp, behalve voor wat betreft het tweede aspect van het strafrechtelijk luik,

contenues dans la loi “genre”. En effet, il n’aurait pas de sens de séparer l’incrimination de sa peine. Pour ce motif, le présent avant-projet comporte à la fois des dispositions autonomes et des dispositions modificatives de la loi genre; ces dernières étant inspirées des articles 24 et 25 de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

### Le Volet Pénal

Le projet entend modifier la loi genre afin de pénaliser les discriminations en tant que telles dans les hypothèses où l’auteur de ces discriminations est animé d’un dol spécial, c’est-à-dire dans l’hypothèse où il entend volontairement et consciemment, discriminer une personne en raison de son sexe. L’arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004 de la Cour Constitutionnelle a admis que la définition de la discrimination entendue dans son sens courant répondait au principe de légalité des incriminations en matière pénale dès lors que la discrimination apparaissait comme *“une différence de traitement arbitraire ... [causant] un préjudice aux personnes qui en sont victimes, directement et personnellement”* (B.40.1.) et que cette différence de traitement manquait de *“justification objective et raisonnable, c’est-à-dire si elle ne poursuit pas un but légitime ou s’il n’y a pas de rapport raisonnable de proportionnalité”* (B.35).

Dans son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009 (B.43.6), la Cour Constitutionnelle a rappelé que:

*“Le principe de légalité en matière pénale procède de l’idée que la loi pénale doit être formulée en des termes qui permettent à chacun de savoir, au moment où il adopte un comportement, si celui-ci est ou non punissable. Il exige que le législateur indique, en des termes suffisamment précis, clairs et offrant la sécurité juridique, quels faits sont sanctionnés, afin, d’une part, que celui qui adopte un comportement puisse évaluer préalablement, de manière satisfaisante, quelle sera la conséquence pénale de ce comportement et afin, d’autre part, que ne soit pas laissé au juge un trop grand pouvoir d’appréciation.*

*Toutefois, le principe de légalité en matière pénale n’empêche pas que la loi attribue un pouvoir d’appréciation au juge. Il faut en effet tenir compte du caractère de généralité des lois, de la diversité des situations auxquelles elles s’appliquent et de l’évolution des comportements qu’elles répriment. La condition qu’une infraction doit être clairement définie par la loi se trouve remplie lorsque le justiciable peut savoir, à partir du*

namelijk de strafbaarstelling van discriminaties vervat in de genderwet. Inderdaad, het heeft weinig zin om de strafbaarstelling te scheiden van de bestraffing. Om deze reden bevat het voorliggende voorontwerp bepalingen die de genderwet wijzigen: deze laatste zijn geïnspireerd op de artikelen 24 en 25 van de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

### Het strafrechtelijk luik

Het ontwerp wil genderwet aanpassen om zo de discriminaties op zich te bestraffen in de veronderstelling dat de dader van deze discriminatie uitgaat van een bijzonder opzet, dit wil zeggen in de veronderstelling dat hij vrijwillig en bewust uitgaat van de intentie om een persoon te discrimineren omwille van diens geslacht. Het arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004 van het Grondwettelijk Hof bevestigde dat de gangbare definitie van discriminatie beantwoordde aan het beginsel van de wettelijkheid van de strafrechtelijke tenlasteleggingen van zodra de discriminatie slaat op een *“willekeurig verschil in behandeling... [dat] de personen die het slachtoffer ervan zijn, rechtstreeks en persoonlijk benadeelt (B.40.1.) en dat dit verschil in behandeling “niet objectief noch redelijk kan worden verantwoord, dit wil zeggen indien geen legitiem doel wordt nagestreefd of indien er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat”* (B. 35).

In zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 (B.43.6) herhaalde het Grondwettelijk Hof het volgende:

*“Het wettigheidsbeginsel in strafzaken gaat uit van de idee dat de strafwet moet worden geformuleerd in bewoordingen op grond waarvan eenieder, op het ogenblik waarop hij een gedrag aanneemt, kan uitmaken of dat gedrag al dan niet strafbaar is. Het eist dat de wetgever in voldoende nauwkeurige, duidelijke en rechtszekerheid biedende bewoordingen bepaalt welke feiten strafbaar worden gesteld, zodat, enerzijds, diegene die een gedrag aanneemt, vooraf op afdoende wijze kan inschatten wat het strafrechtelijke gevolg van dat gedrag zal zijn en, anderzijds, aan de rechter geen al te grote beoordelingsbevoegdheid wordt gelaten.*

*Het wettigheidsbeginsel in strafzaken staat evenwel niet eraan in de weg dat de wet aan de rechter een beoordelingsbevoegdheid toekent. Er dient immers rekening te worden gehouden met het algemene karakter van de wetten, de uiteenlopende situaties waarop zij van toepassing zijn en de evolutie van de gedragingen die zij bestraffen. Aan het vereiste dat een misdrijf duidelijk moet worden omschreven in de*

*libellé de la disposition pertinente et, au besoin, à l'aide de son interprétation par les juridictions, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale”.*

Au vu de cette jurisprudence, lue à l'aune du critère du genre, les dispositions pénales présentées dans le présent projet présentent un degré de précision suffisant puisqu'elles requièrent une intention méchante dans la commission d'une discrimination, entendue en son sens courant, tel qu'interprété par une jurisprudence constante. La section de législation du Conseil d'État n'a formulé aucune objection sur les dispositions pénales du projet.

### ANALYSE ARTICLE PAR ARTICLE

#### Article 1<sup>er</sup>

Il est prévu que la présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

#### Article 2

Cette disposition définit pénalement le sexisme en intégrant l'élément intentionnel

Cette manière de procéder tient compte de la réserve d'interprétation formulée par la Cour Constitutionnelle dans son arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009 (B.53.4) à l'égard de la notion pénale de harcèlement contenue dans la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. Selon cette réserve: “en disposant que le harcèlement est un comportement qui a pour objet ou pour effet les éléments qu'il mentionne, l'article 4, 10°, de la loi attaquée n'indique pas que ce comportement pourrait être sanctionné s'il a pour conséquence qu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant soit créé, même si telle n'était pas l'intention. L'on conçoit en effet mal qu'un tel comportement puisse ne pas avoir été adopté en connaissance de cause par son auteur”. Tenant compte de l'enseignement de cet arrêt de la Cour Constitutionnelle, transposable à l'hypothèse du genre, le projet réserve l'hypothèse du harcèlement aux cas où est présente la volonté de nuire à la victime. Cette disposition a pour objet d'incriminer pénalement le comportement qui peut être qualifié de sexiste, en application du principe de droit pénal “*nullum crimen sine lege*”.

*wet, is voldaan wanneer de rechtzoekende, op basis van de bewoordingen van de relevante bepaling en, indien nodig, met behulp van de interpretatie daarvan door de rechtscolleges, kan weten welke handelingen en welke verzuimen zijn strafrechtelijke aansprakelijkheid meebrengen.”*

Gelet op deze jurisprudentie, gelezen in het licht van het gendercriterium, zijn de in dit ontwerp voorgestelde strafrechtelijke bepalingen voldoende duidelijk aangezien ze een kwaadwillige intentie in het plegen van een als dusdanig in de omgangstaal begrepen discriminatie vereisen, zoals geïnterpreteerd door een constante jurisprudentie. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft geen enkel bezwaar geformuleerd met betrekking tot de strafrechtelijke bepalingen van het ontwerp.

### ARTIKELSGEWIJZE ANALYSE

#### Artikel 1

Het is voorzien dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

#### Artikel 2

Deze bepaling definieert seksisme strafrechtelijk met name mits de integratie van het intentioneel element.

Deze werkwijze houdt rekening met het voorbehoud van interpretatie geformuleerd door het Grondwettelijk Hof in zijn arrest nr. 17/2009 van 12 februari 2009 (B.53.4) ten aanzien van het strafrechtelijk begrip intimidatie vervat in de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Dit voorbehoud stelt: “Doordat artikel 4, 10°, van de bestreden wet bepaalt dat “intimidatie” in de zin van “belaging” een gedrag is dat de erin aangegeven elementen tot doel of gevolg heeft, geeft het ten slotte niet aan dat dat gedrag zou kunnen worden bestraft indien het als gevolg heeft dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving zou worden gecreëerd, zelfs indien zulks niet de bedoeling was. Het is immers moeilijk denkbaar dat een dergelijk gedrag door de dader niet wetens en wilens kan zijn aangenomen.” Rekening houdend met de verwoorde zienswijze van dit arrest van het Grondwettelijk Hof, die kan toegepast worden op de genderhypothese, reserveert het ontwerp de hypothese van intimidatie voor de gevallen waar de wil tot schadeberokkening aan het slachtoffer aanwezig is. Deze bepaling beoogt de strafrechtelijke strafbaarstelling van het gedrag dat als seksistisch kan worden beschouwd in toepassing van het strafrechtelijk principe “*nullum crimen sine lege*”.



Cette technique législative a l'avantage de pénaliser le sexisme en tant que tel et de lui conférer une autonomie par rapport aux infractions du code pénal (injure, harcèlement...). L'intérêt de cette autonomie est d'abord symbolique puisque la pénalisation de tout comportement sexiste sera désormais punissable et la sécurité juridique est renforcée par la prévisibilité de la peine. Le signal est clair. L'intérêt est ensuite et surtout pratique puisqu'il dispensera le juge de se prêter à des contorsions intellectuelles pour rattacher le comportement à l'une ou l'autre incrimination pénale de type classique. Par ailleurs, il n'est pas à exclure que le même fait soit générateur de différentes infractions.

La définition doit à la fois être suffisamment précise pour rencontrer les exigences du principe de légalité des incriminations, tout à la fois qu'elle doit laisser une certaine marge d'interprétation au juge pénal pour exclure de son champ d'application des attitudes qui, bien qu'inspirées d'une différence d'approche entre les sexes, ne sont pas animées par un mépris de l'autre sexe. On pense par exemple à la galanterie. Doit-on traiter de sexiste et réprimer le geste consistant à ouvrir une porte à une femme ou l'aider à porter ses sacs de courses? Pour ne pas donner une portée trop large et éviter les recours abusifs à la notion pénale de sexisme, il est important d'insister sur le cumul entre la volonté (le dol spécial, soit l'intention) de nuire et l'effet dégradant du comportement sexiste. En effet, le recours à l'action pénale doit être circonscrit aux cas de sexisme les plus graves, au contraire du système civil qui s'étend aux hypothèses où l'acte sanctionné est pourvu d'effets dégradants sans pour autant qu'il soit animé d'une réelle intention de nuire.

À noter qu'à l'instar de l'article 4 § 2 de la loi genre, la notion de sexisme inclut les hypothèses de changement de sexe.

La définition retenue requiert un "geste, comportement" qui entend exprimer soit le mépris, soit la manifestation d'un sentiment d'infériorité, cumulée avec l'atteinte grave portée à la dignité de la personne.

L'acte peut s'exprimer par une attitude verbale ou gestuelle. Ainsi, le fait de cracher sur une personne ou de prendre en filature une personne. En effet, le terme "comportement" peut recouvrir des réalités significativement différentes.

La notion de mépris a été ajoutée afin de viser des hypothèses où une personne est considérée comme indigne d'estime ou moralement condamnable.

Deze wetgevingstechniek heeft het voordeel seksisme op zich te bestraffen en er een autonomie aan te verlenen tegenover de misdrijven van het strafwetboek (smaad, intimidatie...). Het belang van deze autonomie is in de eerste plaats symbolisch, aangezien elk seksistisch gedrag voortaan strafbaar zal zijn en rechtszekerheid versterkt wordt door de voorzien door de voorzienbaarheid van de straf. Het signaal is duidelijk. Het belang is vervolgens en vooral praktisch omdat het de rechter intellectueel bochtenwerk bespaart om het gedrag aan een of andere klassieke strafbaarstelling te verbinden. Daarnaast wordt niet uitgesloten dat het feit op zich verschillende misdrijven tot gevolg heeft.

De definitie moet tegelijkertijd voldoende duidelijk zijn om te voldoen aan de vereisten van het beginsel van de wettelijkheid van de strafrechtelijke tenlasteleggingen en een zekere marge laten voor de strafrechter om attitudes uit te sluiten uit het toepassingsgebied die, hoewel geïnspireerd door een verschillende benadering van de geslacht, niet uitgaan van een minachting van het andere geslacht. Moet men het gebaar van het openen van de deur voor een vrouw of haar helpen bij het dragen van haar boodschappentassen als seksisme beschouwen en beteugelen? Om het toepassingsgebied niet te ruim te maken en het misbruik van het strafrechtelijk begrip seksisme te vermijden, is het belangrijk om de nadruk te leggen tussen het samengaan van de wil (bijzonder opzet of intentie) tot beschadigen en het vernederende effect van het seksistisch gedrag. De strafrechtelijke procedure moet worden afgebakend tot de ernstigste gevallen van seksisme, in tegenstelling tot het burgerrechtelijk systeem, dat reikt tot de hypothesen waarbij de bestrafte handeling een vernederend effect heeft zonder dat daarbij uitgegaan werd van een daadwerkelijke intentie tot schade berokkenen.

Er dient te worden aangestipt dat krachtens artikel 4 § 2 van de genderwet het begrip seksisme de hypothesen van geslachtsverandering omvat.

De weerhouden definitie vereist een "gebaar, verbaal gedrag" die hetzij minachting, hetzij de uiting van een gevoel van minderwaardigheid wenst uit te drukken, gecombineerd met een ernstige aantasting van de persoonlijke waardigheid.

Deze daad kan worden uitgedrukt door een verbale houding of een gebaar. Zo bijvoorbeeld het feit van op een persoon te spuwen of iemand te achtervolgen. Inderdaad, het begrip "gedrag" kan erg verschillende realiteiten omvatten.

Het begrip minachting werd toegevoegd teneinde te verwijzen naar hypothesen waarbij een persoon als niet achtenswaardig of moreel laakbaar wordt beschouwd.

La Cour Constitutionnelle a précisé dans son considérant B.53.3 de l'arrêt n° 17/2009 précité que: L'“atteinte à la dignité de la personne ou à la dignité humaine est une notion qui a déjà été utilisée tant par le Constituant (article 23 de la Constitution) et le législateur (articles 136*quater*, 433*quinquies* et 433*decies* du Code pénal; articles 1675/3, alinéa 3, 1675/10, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, 1675/12, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, et 1675/13, § 6, du Code judiciaire; article 2 de la loi du 2 juin 1998 portant création d'un Centre d'Information et d'Avis sur les organisations sectaires nuisibles et d'une Cellule administrative de Coordination de la lutte contre les organisations sectaires nuisibles; article 5 de la loi du 12 janvier 2005 de principes concernant l'administration des établissements pénitentiaires ainsi que le statut juridique des détenus; article 3 de la loi du 12 janvier 2007 sur l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers) que par la jurisprudence (voy. Cass., 23 mars 2004, Pas., 2004, n° 165, et 8 novembre 2005, Pas., 2005, n° 576).”

Cette définition rencontre donc bien les exigences du principe de légalité des peines et, de manière générale, de sécurité juridique.

Elle constitue un instrument important offert aux victimes de sexisme, mais aussi à l'Institut pour l'Égalité pour les hommes et les femmes, souvent démuné d'arme adéquate sur le plan pénal.

Est par exemple visée par la présente définition, l'hypothèse d'une femme divorcée, qui se fait régulièrement appréhender publiquement par le voisinage, stigmatisant le fait qu'une femme ne pouvait vivre sans mari, ni travailler pour subvenir à ses besoins.

De manière générale, la définition proposée présente l'avantage de recouvrir des hypothèses qui ne sont pas actuellement visées par les notions pénales d'injure ou de harcèlement mais qui expriment un mépris pour la personne en raison de son appartenance à un genre. Un comportement peut effectivement être gravement méprisant sans pour autant être injurieux, ni harcelant.

Les réseaux sociaux ouverts au public peuvent encore être un canal d'expression de comportements sexistes: par exemple, la création d'une page où sont publiées des photos de jeunes femmes, photos privées ou prises à leur insu et diffusées sans leur accord commentées de propos méprisants, ouvertement sexistes.

In zijn overweging B.53.3 van het voornoemde arrest nr. 17/2009 stelde het Grondwettelijk Hof: “Het begrip aantasting van de persoonlijke waardigheid of van de menselijke waardigheid is een begrip dat reeds is aangewend zowel door de Grondwetgever (artikel 23 van de Grondwet) en de wetgever (artikelen 136*quater*, 433*quinquies* en 433*decies* van het Strafwetboek; artikelen 1675/3, derde lid, 1675/10, § 4, eerste lid, 1675/12, § 2, eerste lid, en 1675/13, § 6, van het Gerechtelijk Wetboek; artikel 2 van de wet van 2 juni 1998 houdende oprichting van een Informatie- en Adviescentrum inzake de schadelijke sektarische organisaties en van een Administratieve coördinatiecel inzake de strijd tegen schadelijke sektarische organisaties; artikel 5 van de basiswet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden; artikel 3 van de wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen) als door de rechtspraak (zie Cass., 23 maart 2004, Arr. Cass., 2004, nr. 165, en 8 november 2005, Arr. Cass., 2005, nr. 576).”

Deze definitie voldoet dus aan de vereisten van de wettelijkheid van de straffen en, in het algemeen, van de rechtszekerheid.

Het vormt een belangrijk instrument dat slachtoffers van seksisme wordt aangeboden, maar ook voor het Instituut voor Gelijkheid van mannen en vrouwen, dat vaak onbewapend achterblijft op strafrechtelijk vlak.

Wordt bijvoorbeeld door onderhavige bepaling beoogd: de veronderstelling waarbij een uit de echt gescheiden vrouw die vaak publiekelijk door de buurt wordt aangepakt, met het stigma van het feit dat een vrouw niet zonder echtgenoot leven kan noch werken om in haar onderhoud te voorzien.

Algemeen gezien, heeft de voorgestelde definitie als voordeel dat het verschillende hypothesen kan omvatten die momenteel niet gevat zijn door strafrechtelijke bepalingen van belediging of intimidatie, maar die een minachting uitdrukken voor een persoon omwille van het behoren tot een bepaald geslacht. Een gedrag kan erg minachtend zijn, zonder te beledigen, noch te intimideren.

De sociale netwerken toegankelijk voor het publiek kunnen ook een expressiekanaal zijn van seksistische handelingen: bijvoorbeeld, de oprichting van een pagina waarop foto's van jonge vrouwen worden gepubliceerd, privéfoto's of foto's genomen zonder hun medeweten, die verspreid worden zonder hun toestemming en waarop minachtende of openlijk seksistische commentaren bij gemaakt worden.



Par ailleurs, il y a lieu de préciser que l'incrimination sexiste est soumise au droit commun de la procédure pénale en ce qui concerne l'administration de la preuve. En substance, cela signifie que le principe de la présomption d'innocence sera respecté et qu'il appartiendra à la personne qui se prétend victime de comportement sexiste d'en fournir la preuve. Dans l'optique de poursuites effectives, il est important d'appuyer une plainte par des éléments de preuve solides. Ainsi peut-il être recouru aux témoignages, aux traces écrites (tel l'exemple précité des réseaux sociaux) ou autres moyens modernes (prises d'images sur smartphones)... Sans préjudice de l'objectif du présent projet, il est important de souligner qu'à défaut d'éléments de preuve, il sera très difficile pour le parquet de poursuivre les auteurs de comportements sexistes.

#### Article 4 et 5

La loi actuelle ne pénalise que l'incitation à la discrimination, mais pas la discrimination en tant que telle. Le présent projet met fin à ce paradoxe en repénalisant l'ensemble des discriminations directes et indirectes.

Néanmoins, sont exclues du champ d'application pénal de la loi genre les actuelles définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel dont la portée est assez large. En effet, les hypothèses de harcèlement se retrouveront dans la définition du sexisme.

Cette disposition détermine les peines prévues pour les discriminations intentionnelles et pour le sexisme en s'inspirant de celles applicables à l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination.

*La ministre de l'Égalité des chances,*

Joëlle MILQUET

*La ministre de la Justice,*

Annemie TURTELBOOM

Voorts moet worden gespecificeerd dat de strafbaarstelling van seksisme onderworpen is aan het gewoonterecht van de strafrechtelijke procedure betreffende de bewijslast. Dit betekent dat het principe van onschuld zal gerespecteerd worden, en dat de persoon die zich slachtoffer acht van seksistische handelingen om het bewijs aan te leveren. Met het oog op een effectieve vervolging is het belangrijk om te wijzen op het belang van gedegen bewijselementen bij het indienen van een klacht. Dit bewijs kan bestaan uit getuigenissen, schriftelijk bewijs, zoals bijvoorbeeld op sociale netwerken, of andere moderne middelen (foto's genomen met smartphones). Zonder afbreuk te willen doen aan het opzet van dit ontwerp, is het belangrijk te weten dat bij gebrek aan bewijselementen, het zeer moeilijk is voor het parket om personen die seksistische handelingen stellen te vervolgen.

#### Artikel 4 et 5

De huidige wet bestraft immers enkel het aanzetten tot discriminatie, maar niet de discriminatie op zich. Dit ontwerp maakt een einde aan deze paradox door het opnieuw strafbaar maken van het geheel der rechtstreekse en onrechtstreekse discriminaties.

Desalniettemin worden de huidige, vrij ruime definities van intimidatie en seksuele intimidatie geschrapt uit het strafrechtelijk toepassingsgebied van de wet. De veronderstelde intimidatiehypothese bevinden zich in de definitie van seksisme.

Dit artikel bepaalt de voorziene straffen voor intentionele discriminatie en seksisme op basis van de toepasbare straffen voor aanzetting tot haat, geweld of discriminatie.

*De minister van Gelijke Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De minister van Justitie,*

Annemie TURTELBOOM

**AVANT-PROJET DE LOI**

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et en vue de renforcer la lutte contre le sexisme**

Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Article 2

L'intitulé de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, est remplacé par ce qui suit:

“loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et le sexisme”.

## Article 3

L'article 6 de la même loi, est complété par un paragraphe 4, rédigé comme il suit:

“§ 4. La présente loi, en ce qu'elle vise le harcèlement et le harcèlement sexuel tels que définis à l'article 5, 9° et 10°, dans l'espace public s'applique même en dehors des situations visées dans la présente disposition, sans préjudice de l'article 7 de la présente loi, ni des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions.”

## Article 4

L'article 26 de la même loi est complété par un second alinéa rédigé comme suit:

“Pour l'application du présent titre, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement verbal ou autre, qui, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.”

## Article 5

À l'article 27 de la même loi, sont insérés les 5° et 6° rédigés comme suit:

“5° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal commet intentionnellement une

**VOORONTWERP VAN WET**

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en met het oog op het versterken van de strijd tegen seksisme**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Artikel 2

Het opschrift van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen als volgt:

“wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van seksisme”.

## Artikel 3

Artikel 6 van dezelfde wet, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

“§ 4. Wat betreft intimidatie en seksuele intimidatie zoals gedefinieerd in artikel 5, 9° et 10° in de openbare ruimte is deze wet zelfs buiten de in deze bepaling bedoelde situaties van toepassing, onverminderd het artikel 7 van onderhavige wet, noch de materies die deel uitmaken van de bevoegdheid van de Gemeenschappen of de Gewesten.”

## Artikel 4

Artikel 26 van dezelfde wet, wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder seksisme elke verbale of andere daad of handelwijze die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, er duidelijk op gericht is om minachting uit te drukken ten opzichte van een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.”

## Artikel 5

Artikel 27 van dezelfde wet, wordt aangevuld met de bepalingen onder 5° en 6°, luidende:

“5° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden feiten van opzettelijke directe

discrimination directe ou indirecte à l'égard d'une personne en raison de son sexe, même en dehors du champ d'application visé à l'article 6.

6° Celui qui pose un acte visé à l'article 26, deuxième alinéa .”

discriminatie of opzettelijke indirecte discriminatie pleegt jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

6° hij die een handeling stelt, bedoeld in artikel 26, tweede lid.”

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**  
**N° 53.819/2 DU 2 OCTOBRE 2013**

Le 22 juillet 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la vice-première ministre et ministre de l'Égalité des Chances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé jusqu'au 5 septembre (\*), sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et en vue de renforcer la lutte contre le sexisme".

L'avant-projet a été examiné par la deuxième chambre le 2 octobre 2013. La chambre était composée de Robert Andersen, premier président du Conseil d'État, Pierre Vandernoot et Martine Baguet, conseillers d'État, Christian Behrendt et Jacques Englebert, assesseurs, et AnneCatherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Xavier Delgrange, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 2 octobre 2013.

(\*) Par courriel du 30 juillet 2013.

\*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

**OBSERVATION GÉNÉRALE**

La loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" (ci-après désignée sous son surnom de loi "genre"), comporte deux volets: un civil et un pénal. L'avant-projet de loi examiné apporte des modifications à ces deux volets.

L'un des objectifs poursuivis par l'avant-projet de loi à l'examen, est d'en étendre le champ d'application tout d'abord en ce qui concerne le volet civil, par une modification de la définition de celui-ci contenue à l'article 6 de la loi (article 3 de l'avant-projet) puis, par un jeu de référence, en ce qui concerne son volet pénal (article 27, 5<sup>o</sup>, de la loi, inséré par l'article 5 de l'avant-projet).

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**  
**NR. 53.819/2 VAN 2 OKTOBER 2013**

Op 22 juli 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de vice-eersteminister en minister van Gelijke Kansen verzocht binnen een termijn van dertig dagen verlengd tot 5 september 2013 (\*) een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en met het oog op het versterken van de strijd tegen seksisme".

Het voorontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 2 oktober 2013. De kamer was samengesteld uit Robert Andersen, eerste voorzitter van de Raad van State, Pierre Vandernoot en Martine Baguet, staatsraden, Christian Behrendt en Jacques Englebert, assessoren, en AnneCatherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Xavier Delgrange, eerste auditeurafdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 2 oktober 2013.

(\*) Bij e-mail van 30 juli 2013.

\*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

**ALGEMENE OPMERKING**

De wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" (hierna de "genderwet" genoemd), omvat twee onderdelen: een burgerrechtelijk en een strafrechtelijk luik. Het thans voorliggende voorontwerp van wet brengt wijzigingen aan in beide onderdelen.

Een van de doelstellingen van het voorliggende voorontwerp van wet is in de eerste plaats de verruiming van het toepassingsgebied van het burgerrechtelijk onderdeel, door een wijziging van de definitie ervan zoals die vervat ligt in artikel 6 van de wet (artikel 3 van het voorontwerp) en vervolgens, via allerlei verwijzingen, van het toepassingsgebied van het strafrechtelijk onderdeel (artikel 27, 5<sup>o</sup>, van de wet, ingevoegd bij artikel 5 van het voorontwerp).

Dans sa version actuelle, l'article 6 de la loi "genre" définit ainsi le champ d'application de la loi:

"§ 1<sup>er</sup>. À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:

— les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

— la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

— la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

— la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

— l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

— les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que

Het huidige artikel 6 van de "genderwet" definieert het toepassingsgebied van de wet aldus:

"§ 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

— de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;

— de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;

— de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;

— de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;

— de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

— de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de



les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

— l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

— l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

— la durée du travail et les horaires de travail;

— les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

— les régimes relatifs au travail de nuit;

— les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

— les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

— la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;

— la classification des professions et des fonctions;

— le congé-éducation payé et le congé de formation;

— les régimes en matière de crédit-temps;

— les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;

— les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

— la décision de licenciement;

— la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;

— la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;

— l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

— les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

— la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;

— l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

— le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;

— l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;

— la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;

— la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;

— de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;

— de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;

— de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;

— de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;

— de regelingen inzake nachtarbeid;

— de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;

— de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;

— de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;

— de beroepen- en functieclassificatie;

— het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;

— de regelingen inzake tijdskrediet;

— de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;

— de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

— de ontslagbeslissing;

— de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;

— de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;

— de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;

— de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:

— de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;

— de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

— de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;

— de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;

— de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;

— de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;

— la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

— la fixation des conditions d'octroi des prestations;

— la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;

— la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime”.

La modification envisagée nuit à la cohérence interne de la loi “genre”. Elle conduirait en effet à donner deux champs d'application distincts à cette législation, au sein du même volet civil: le premier, historique, limité au secteur du travail, au secteur social au sens large et au secteur de l'accès aux biens et aux services, concernerait tous les comportements visés par la loi dans son article 19 (discrimination directe, discrimination indirecte, injonction de discriminer, harcèlement et harcèlement sexuel); le second, instauré par l'avant-projet examiné, viserait l'espace public mais seulement pour deux de ces comportements, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Par ailleurs, et plus généralement, si le champ d'application de la loi “genre” est aussi strictement délimité au secteur du travail, au secteur social au sens large et au secteur de l'accès aux biens et aux services, c'est parce qu'il s'inscrit dans un ensemble de trois textes votés le même jour formant ensemble un dispositif cohérent de législation anti-discrimination.

Ainsi, dans les avis donnés le 11 juillet 2006 sur l'avant-projet devenu la loi du 10 mai 2007 “modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie” (40.689/AG), l'avant-projet devenu la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes” (40.690/AG) et l'avant-projet devenu la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre certaines formes de discrimination” (40.691/AG), l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'État a fait l'observation suivante:

*“Les trois avant-projets à l'examen ont pour objet de lutter contre certaines formes de discrimination, respectivement sur la base de 'la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique', sur la base du 'sexe', et sur la base de 'l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou génétique'.*

*Les trois régimes anti-discriminatoires ainsi mis en place entendent tous s'appliquer, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris les organismes publics, dans les domaines suivants: l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement; la protection sociale, en ce*

— de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;

— de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;

— de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;

— de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat”.

De beoogde wijziging doet afbreuk aan de interne samenhang van de “genderwet”. Ze zou er immers toe leiden dat deze wetgeving twee onderscheiden toepassingsgebieden krijgt binnen hetzelfde burgerrechtelijke onderdeel: het eerste, dat historisch van aard is, blijft beperkt tot de arbeidssector, de sociale sector in ruime zin en de sector van de toegang tot goederen en diensten, en zou betrekking hebben op alle gedragingen bedoeld in artikel 19 van de wet (directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie); het tweede, ingesteld door het voorliggende voorontwerp, zou verband houden met de openbare ruimte, maar slechts voor twee van de voornoemde gedragingen, namelijk de intimidatie en de seksuele intimidatie.

Meer algemeen gesteld wordt het toepassingsgebied van de “genderwet” voorts zo strikt beperkt tot de arbeidssector, de sociale sector in ruime zin en de sector van de toegang tot goederen en diensten, omdat het past in het kader van een geheel van drie teksten die op dezelfde dag gestemd zijn en die een samenhangend geheel vormen op het vlak van wetgeving inzake anti-discriminatie.

Aldus heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in de adviezen van 11 juli 2006 over het voorontwerp dat aanleiding gegeven heeft tot de wet van 10 mei 2007 “tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden” (40.689/AV), het voorontwerp dat aanleiding gegeven heeft tot de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” (40.690/AV) en het voorontwerp dat aanleiding gegeven heeft tot de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie” (40.691/AV), de volgende opmerking geformuleerd:

*“De drie voorliggende voorontwerpen strekken tot de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, respectievelijk op grond van 'nationaliteit, zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming', op grond van 'geslacht' en op grond van 'leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap en fysieke of genetische eigenschap'.*

*De anti-discriminatieregelingen die aldus worden ingesteld, zijn alle drie bedoeld om te gelden in zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van de overheidsinstanties, in de volgende domeinen: de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting;*

*compris la sécurité sociale et les soins de santé; les avantages sociaux; les relations de travail; la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal; l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations; et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. L'avant-projet de loi-genre vise en outre expressément le domaine des 'avantages complémentaires de sécurité sociale'*<sup>1</sup>.

Il en résulte que la modification envisagée quant au champ d'application de la loi "genre" aura une répercussion sur l'équilibre et à la cohérence de ces trois textes, qu'il convient de prendre en compte.

Ainsi, ces trois lois créent des dispositifs à la disposition des victimes qui favorisent leur indemnisation notamment en inversant la charge de la preuve. Aussi, dans l'avis précité, l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'État a-t-elle observé:

"6.1. Les trois avant-projets de loi assortissent par ailleurs l'affirmation du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte sur la base des critères qu'ils énumèrent respectivement, de deux dispositifs complémentaires qui s'inspirent largement – dans leur contenu et leur articulation – des dispositifs existant aujourd'hui dans les lois du 7 mai 1999 et du 25 février 2003 en les renforçant cependant pour satisfaire aux exigences européennes: l'un est de nature civile, l'autre, pénale.

#### 6.2. Un premier dispositif, de nature civile, prévoit:

— la nullité des dispositions contraires à celles des avant-projets de loi et des clauses contractuelles de renonciation aux droits garantis par les trois avant-projets de loi;

— une procédure de plainte motivée introduite par la victime elle-même, par un groupement d'intérêts ou, selon le cas, par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, complétée d'une règle de partage de la charge de la preuve.

L'effectivité de cette procédure de plainte motivée est assurée par le biais d'un mécanisme 'de protection contre les représailles' appelé à jouer tant dans le cadre des relations de travail qu'en dehors de ces relations, de telle sorte que le système corrélatif de protection prévoit, dans les deux hypothèses, un renversement de la charge la preuve de l'acte de 'représaille' et comporte par ailleurs, dans le cas d'une discrimination invoquée dans le cadre des relations de travail, une alternative entre une faculté, pour la victime, de réintégration

<sup>1</sup> *Doc. parl., Chambre, 2006-2007, n° 2722/5, p. 97-126.*

*sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg; sociale voordelen; de arbeidsbetrekkingen; de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal; het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden; en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek. In het voorontwerp van genderwet wordt bovendien uitdrukkelijk verwezen naar het domein van de 'aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid'*<sup>1</sup>.

Daaruit vloeit voort dat de beoogde wijziging wat het toepassingsgebied van de "genderwet" betreft een weerslag zal hebben op het evenwicht en de samenhang van die drie teksten, waarmee rekening dient gehouden te worden.

Aldus voorzien die drie wetten in regelingen ten voordele van de slachtoffers met het oog op hun schadeloosstelling, inzonderheid door de omkering van de bewijslast. In het voornoemde advies heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving van de Raad van State voorts ook het volgende gesteld:

"6.1. In de drie voorontwerpen van wet gaat de bevestiging van het principiële verbod op elke rechtstreekse of indirecte discriminatie op grond van de criteria die daarin respectievelijk worden opgesomd, voorts vergezeld van twee aanvullende regelingen die, zowel qua inhoud als qua onderlinge afstemming, grotendeels steunen op regelingen die vandaag reeds voorkomen in de wetten van 7 mei 1999 en 25 februari 2003, welke regelingen evenwel uitgebreid worden om aan de Europese vereisten te voldoen: de ene is van burgerrechtelijke aard, de andere van strafrechtelijke aard.

#### 6.2. Een eerste regeling, die burgerrechtelijk van aard is, voorziet in:

— de nietigheid van de bepalingen die strijdig zijn met de bepalingen van de voorontwerpen van wet en van de bedingen waarin wordt gesteld dat wordt afgezien van de rechten die door de drie voorontwerpen van wet gewaarborgd worden;

— een procedure waarbij een met redenen omklede klacht wordt ingediend door het slachtoffer zelf, door een belangenvereniging, of, naargelang het geval, door het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, aangevuld met een regel voor de verdeling van de bewijslast.

De doeltreffendheid van deze procedure van indiening van een met redenen omklede klacht wordt gewaarborgd door een mechanisme 'van bescherming tegen vergeldingsmaatregelen' dat zowel in het kader van de arbeidsbetrekkingen als erbuiten moet gelden, zodat de ermee samenhangende beschermingsregeling in de twee gevallen voorziet in een omkering van de bewijslast van de daad van represaille en bovendien, in het geval van een discriminatie die in het kader van de arbeidsbetrekkingen wordt aangevoerd, voor het slachtoffer

<sup>1</sup> *Parl. St. Kamer, 2006-07, nr. 2722/5, blz. 97-126.*

dans le poste de travail et celle d'une indemnisation. Hors le cadre des relations de travail, c'est une indemnisation éventuellement forfaitaire de la victime qui est prévue.

Par ailleurs, ce système de réparation n'est pas exclusif d'une indemnisation du préjudice subi par la victime d'un acte de discrimination par application, au choix de la victime, ou du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, ou d'un montant forfaitaire que déterminent les trois avant-projets de loi et variant selon que seule la réparation du préjudice moral est demandée ou également celle du préjudice matériel.

Enfin, les trois avant-projets créent une action en cessation — introduite dans les formes du référé — sur le modèle de celle prévue aujourd'hui par la loi du 25 février 2003. Le président du tribunal de première instance est appelé à en connaître, cette attribution de compétence emportant celle d'octroyer une indemnisation forfaitaire à la victime ainsi que celle de coupler sa décision à une mesure de publicité (affichage, publication ou diffusion, notamment par voie de presse).

Jusqu'à présent, le système mis en place par les trois lois anti-discrimination instituait notamment un système dérogatoire de protection, de renversement de la charge de la preuve et d'indemnisation au profit des victimes des discriminations visées. L'avant-projet examiné, en s'appliquant à l'ensemble de l'espace public, érigerait le système de protection mis en place en système de référence en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel.

En conclusion, la cohérence et la sécurité juridique seraient mieux servies par l'adoption d'une loi particulière sur le harcèlement et le harcèlement sexuel dans l'espace public.

Si l'auteur de l'avant-projet procède de la sorte, il conviendrait, tout en maintenant l'article 27, 5°, dans le projet à l'examen, de supprimer *in fine* de cette disposition, le membre de phrase "même en dehors du champ d'application visé à l'article 6", l'infraction, dès lors qu'elle se commet dans l'espace public, devant trouver sa place dans le projet spécifique relatif à la lutte contre le sexisme dans l'espace public.

*Le greffier,*

Anne-Catherine  
VAN GEERSDAELE

*Le président,*

Robert  
ANDERSEN

het alternatief 'herinschakeling in de dienst'/'vergoeding' inhoudt. Buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen wordt voorzien in een eventueel forfaitaire schadeloosstelling voor het slachtoffer.

Bovendien sluit deze regeling van vergoeding niet de schadeloosstelling uit voor het nadeel dat het slachtoffer van een discriminerende handeling ondervindt, door de toepassing, naar keuze van het slachtoffer, ofwel van het recht van de contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheid, ofwel van een forfaitair bedrag, dat wordt bepaald in de drie voorontwerpen van wet en varieert naargelang alleen het herstel van de morele schade dan wel ook het herstel van de materiële schade wordt gevorderd.

Ten slotte voeren de drie voorontwerpen een staakingsvordering in die wordt ingediend zoals bij het kortgeding naar het model van wat thans is bepaald door de wet van 25 februari 2003. De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg neemt er kennis van en deze opdracht van bevoegdheid gaat gepaard met de opdracht om aan het slachtoffer een forfaitaire schadeloosstelling toe te kennen, en met de opdracht om zijn beslissing te koppelen aan een maatregel van openbaarmaking (aanplakking, bekendmaking of verspreiding, inzonderheid via de pers).

Tot op heden voorzag het systeem dat ingevoerd was door de drie anti-discriminatiewetten inzonderheid in een afwijkende regeling wat betreft de bescherming, de omkering van de bewijslast en de schadeloosstelling ten voordele van de slachtoffers van de bedoelde discriminaties. Het voorliggende voorontwerp zou van toepassing worden op het geheel van de openbare ruimten en zou aldus de opgezette beschermingsregeling tot referentieregeling maken inzake de intimidatie en de seksuele intimidatie.

Tot slot verdient het aanbeveling om ter wille van de samenhang en de rechtszekerheid een bijzondere wet uit te vaardigen inzake de intimidatie en de seksuele intimidatie in openbare ruimten.

Als de steller van het voorontwerp op die manier tewerk gaat, zou het beter zijn om, weliswaar met behoud van artikel 27, 5°, in het voorliggende ontwerp, aan het slot van die bepaling het zinsdeel "zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen" te schrappen, aangezien het misdrijf dat begaan wordt in een openbare ruimte, thuishoort in het ontwerp dat in het bijzonder handelt over de strijd tegen seksisme in openbare ruimten.

*De griffier,*

Anne-Catherine  
VAN GEERSDAELE

*De voorzitter,*

Robert  
ANDERSEN

**PROJET DE LOI**

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,*

SALUT.

Sur la proposition de la ministre de l'Égalité des Chances et de la ministre de la Justice,

Vu l'avis n° 53.819/2 du Conseil d'État, donné le 2 octobre 2013, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

La ministre de l'Égalité des Chances et la ministre de la Justice sont chargées de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1<sup>ER</sup>**Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## CHAPITRE 2

**De la Répression du Sexisme**

## Art. 2

Pour l'application de la présente loi, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.

**WETSONTWERP**

FILIP,

KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,*

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Gelijke Kansen en de minister van Justitie,

Gelet op advies nr. 53.819/2 van de Raad van State, gegeven op 2 oktober 2013, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Gelijke Kansen en de minister van Justitie zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

## HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

## Article 1

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## HOOFDSTUK 2

**De bestraffing van Seksisme**

## Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt begrepen onder seksisme elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken ten opzichte van een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.



## Art. 3

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque, adopte un comportement visé à l'article 2.

## CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination**

## Art. 4

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un article 28*bis* rédigé comme suit:

“Art. 28*bis*. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1°, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison de son sexe, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison du sexe.”

## Art. 5

Dans la même loi du 10 mai 2007 il est inséré un article 28*ter* rédigé comme suit:

“Art. 28*ter*. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison de l'un de son sexe est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

## Art. 3

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft hij die een handeling aanneemt als bedoeld in artikel 2

## HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen**

## Art. 4

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt een artikel 28*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 28*bis*. Iedereen, in het beoogd domein van artikel 6, § 1, 1°, die ene discriminatie begaat, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, tegen een persoon omwille van zijn/haar geslacht wordt bestraft met een opsluiting van 1 maand tot 1 jaar en met een boete van vijftig euro tot duizend euro, of enkel één van deze straffen.

Dezelfde straffen zijn van toepassing wanneer de discriminatie op basis van hun geslacht wordt begaan tegen een groep, een gemeenschap of hun leden.”

## Art. 5

In dezelfde wet van 10 mei 2007 wordt een artikel 28*ter* ingevoegd luidende:

“Art. 28*ter*. Iedereen, die in de werk gerelateerde sfeer een discriminatie begaat in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8° ten aanzien van een persoon omwille van diens geslacht wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een boete van vijftig euro tot duizend euro, of enkel één van deze straffen.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de du sexe.

Donné à Ciergnon, le 26 décembre 2013

**PHILIPPE**

PAR LE ROI:

*La ministre de l'Égalité des Chances,*

Joëlle MILQUET

*La ministre de la Justice,*

Annemie TURTELBOOM

Dezelfde straffen zijn van toepassing wanneer de discriminatie om op basis van geslacht wordt begaan tegen een groep, een gemeenschap of hun leden.

Gegeven te Ciergnon, 26 december 2013

**FILIP**

VAN KONINGSWEGE:

*De minister van Gelijke Kansen,*

Joëlle MILQUET

*De minister van Justitie,*

Annemie TURTELBOOM

**ANNEXE**

**BIJLAGE**

néant

néant

néant

**Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination**

**Art. 5**

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:

— tant dans le secteur public que dans le secteur privé;

— tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

**Projet de loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination**

**CHAPITRE II**

**De la répression du Sexisme**

**Article 2**

*Pour l'application de la présente loi, le sexisme s'entend de tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.*

**Article 3**

*Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque, adopte un comportement visé à l'article 2.*

**CHAPITRE III**

**Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination.**

**Art. 5**

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:

— tant dans le secteur public que dans le secteur privé;

— tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

**Wetsontwerp tot ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen**

## **HOOFDSTUK 2**

### **De bestraffing van Seksisme**

#### **Artikel 2**

**Voor de toepassing van deze wet wordt begrepen onder seksisme elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken ten opzichte van een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.”**

#### **Artikel 3**

**Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft hij die een handeling aanneemt als bedoeld in artikel 2.**

## **HOOFDSTUK II**

**Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen**

#### **Art. 5**

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:

— zowel in de openbare als in de private sector;

— owel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;

**De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen**

#### **Art. 5**

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:

— zowel in de openbare als in de private sector;

— zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;



— à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

— indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

— à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;

3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

6° discrimination directe: distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7° distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;

8° discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement: comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

10° harcèlement sexuel: comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

— à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

— indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

— à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;

3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

6° discrimination directe: distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7° distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;

8° discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement: comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

10° harcèlement sexuel: comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

— voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

— ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;

— met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen: de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van het geslacht;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

— voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

— ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;

— met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen: de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van het geslacht;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van het geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;

14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

#### Art. 6

§ 1<sup>er</sup>. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;

14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

#### Art. 6

§ 1<sup>er</sup>. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

14° sociale zekerheid: de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid: regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

#### Art. 6

§ 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

14° sociale zekerheid: de wettelijke regelingen inzake werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, het rust- en overlevingspensioen, de kinderbijslag, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en de jaarlijkse vakantie voor arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

15° sociale voordelen: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

16° aanvullende regelingen voor sociale zekerheid: regelingen die tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

#### Art. 6

§ 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, is deze wet zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstellingen, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;

2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;

3° de sociale voordelen;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:

— les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

— la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

— la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

— la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

— l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

— les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

— l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

— l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:

— les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

— la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

— la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

— la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

— l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

— les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

— l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

— l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

§ 2. Wat de arbeidsbetrekking betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend, van toepassing op:

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de werkaanbiedingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
- de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
- de bepaling en de toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of de benoeming;
- de bepaling en de toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
- de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen;

2° de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en beloning, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, de collectieve regelingen voor zelfstandigen, de arbeidsreglementen, alsook de eenzijdige werkgeversbeslissingen en de eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;
- de toekenning en bepaling van het loon, het ereloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer of

l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

— les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

— les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;

l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

— les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

— les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;



door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;

- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:

- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;

door de opdrachtgever aan de zelfstandige uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;

- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regelingen inzake feestdagen en zondagsrust;
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeids- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid;

3° de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder onder meer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en de toepassing van criteria bij de ontslagselectie;
- de toekenning en de bepaling van vergoedingen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie;
- de maatregelen die worden getroffen naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

§ 3. Wat de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid betreft, is deze wet onder meer, doch niet uitsluitend van toepassing bij:

- de bepaling van het toepassingsgebied van deze regelingen, alsmede de voorwaarden inzake toelating tot die regeling;
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
- de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
- de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;

— la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

— la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

— la fixation des conditions d'octroi des prestations;

— la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;

— la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

#### TRE IV

##### *Dispositions pénales*

#### Art. 27

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou

— la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

— la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

— la fixation des conditions d'octroi des prestations;

— la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;

— la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

#### TITRE IV

##### *Dispositions pénales*

#### Art. 27

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou

— de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;

— de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;

— de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;

— de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;

— de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

#### TITEL IV

##### *Strafrechtelijke bepalingen*

#### Art. 26

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van geslacht.

#### Art. 27

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de

— de bepaling van de regels voor de toetreding tot de regelingen of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;

— de bepaling van de regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;

— de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van de prestaties;

— de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;

— de bepaling van de rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

#### TITEL IV

##### *Strafrechtelijke bepalingen*

#### Art. 26

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van geslacht.

#### Art. 27

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de

de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

#### Art. 28

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

#### Art. 28

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

#### Art. 28bis

**Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> ou 8<sup>o</sup>, à l'égard d'une personne en raison de son sexe, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.**

**Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison du sexe.**

leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

#### Art. 28

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens zijn geslacht.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

#### Art. 28

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens zijn geslacht.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

#### Art. 28bis

***Iedereen, in het beoogd domein van artikel 6, § 1, 1°, die ene discriminatie begaat, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, tegen een persoon omwille van zijn/haar geslacht wordt bestraft met een opsluiting van 1 maand tot 1 jaar en met een boete van vijftig euro tot duizend euro, of enkel één van deze straffen.***

***Dezelfde straffen zijn van toepassing wanneer de discriminatie op basis van hun geslacht wordt begaan tegen een groep, een gemeenschap of hun leden.***

**Art. 28ter**

**Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison de l'un de son sexe est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.**

**Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de du sexe.**

**Art. 28ter**

***Iedereen, die in de werk gerelateerde sfeer een discriminatie begaat in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8° ten aanzien van een persoon omwille van diens geslacht wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een boete van vijftig euro tot duizend euro, of enkel één van deze straffen.***

***Dezelfde straffen zijn van toepassing wanneer de discriminatie om op basis van geslacht wordt begaan tegen een groep, een gemeenschap of hun leden.***