

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 mei 2018

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de antidiscriminatiewetten
van 10 mei 2007, teneinde
de vergoeding van slachtoffers van
discriminatie te verhogen**

(ingediend door
mevrouw Fabienne Winckel c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 mai 2018

PROPOSITION DE LOI

**visant à modifier les lois antidiscrimination
du 10 mai 2007 en vue d'augmenter
les indemnisations des victimes de
discriminations**

(déposée par
Mme Fabienne Winckel et consorts)

SAMENVATTING

Op 10 mei 2007 werd een reeks wetten ter bescherming tegen verschillende vormen van discriminatie aangenomen. Die wetten voorzien in vergoedingen, variërend tussen een minimum- en een maximumbedrag, voor mensen die zijn erkend als slachtoffer van discriminerend gedrag.

De indieners stellen echter vast dat die vergoedingen in veel gevallen onvoldoende ontradend werken. Daarom wensen ze die wetten, evenals de bescherming van de slachtoffers, doeltreffender te maken door het maximumbedrag van de vergoeding te vertienvoudigen.

RÉSUMÉ

Différentes lois du 10 mai 2007 assurent la protection contre différentes formes de discriminations. Ces lois prévoient des indemnisations en faveur des personnes qui sont reconnues victimes de comportements discriminatoires, dans une fourchette comprise entre un minimum et un maximum.

Les auteurs constatent que les indemnisations prévues ne sont pas suffisamment dissuasives dans bon nombre de cas et souhaitent donc renforcer l'efficacité de ces lois ainsi que la protection des victimes en multipliant par dix le montant maximum de l'indemnisation.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e 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 toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e 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)

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 : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd 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

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. De bestrijding van discriminatie: een fundamentele maatschappelijke uitdaging

De bestrijding van elke vorm van discriminatie is een fundamentele uitdaging. Het is een doel dat in alle gelegingen van de samenleving moet worden nagestreefd. In dat verband spelen de volgende wetten een essentiële rol: de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet), 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 (antiracismewet)¹ en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet).

In haar eerste evaluatieverslag (2017) stelt de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie bij wijze van algemene inleiding het volgende:

“1. De aanneming, op 10 mei 2007, van drie federale wetten die verregaande hervormingen aanbrengen in het anti-discriminatierecht, vormt een belangrijke stap in de evolutie van de bescherming van de fundamentele rechten van het individu in België. Die teksten liggen in de lijn van vorige wetten dienaangaande. In 1978 heeft de wetgever in de wet tot economische heroriëntering een titel V opgenomen die gewijd is aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid en op de werkvloer. In 1981 werd een wet aangenomen die rassen- en etnische discriminatie verbiedt gevolgd door een andere wet, uit 1999, die integraal gewijd is aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

In vergelijking met die vorige wetten versterken en verruimen de wetten van 2007 duidelijk de bescherming tegen discriminatie.

Enkele verschillen bij wijze van voorbeeld: de wetten van 2007 verbieden niet enkel discriminatie op grond van ras, etnische achtergrond of geslacht, maar ook discriminatie op grond van andere redenen, zoals leeftijd, handicap, seksuele geaardheid en religieuze of politieke overtuiging. Hun toepassingsgebied is dus ruimer. De definitie van discriminatie werd verfijnd om de complexe realiteit van discriminerend gedrag beter te kunnen weergeven. Er werden eveneens nieuwe burgerlijke verhaalmiddelen ingesteld.

¹ Deze wet heeft alle artikelen van de wet van 1981 vervangen (zes artikelen).

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. La lutte contre les discriminations: un enjeu sociétal fondamental

La lutte contre toutes les formes de discrimination est un enjeu fondamental. Elle est un objectif à poursuivre dans toutes les sphères de notre société. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi anti-discrimination), la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (loi antiracisme)¹ ainsi que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi genre) jouent dans ce cadre un rôle essentiel.

Comme le mentionne la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, en guise d'introduction générale, dans son premier rapport d'évaluation (2017):

“1. L'adoption, le 10 mai 2007, de trois lois fédérales réformant profondément le droit de l'antidiscrimination, marque une étape importante dans le développement de la protection des droits fondamentaux des individus en Belgique. Ces textes s'inscrivent dans la continuité de lois antérieures. En 1978, le législateur insérait dans la loi de réorientation économique un Titre V consacré à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et le travail. En 1981, une loi interdisant la discrimination raciale et ethnique était adoptée, suivie, en 1999, d'une autre loi entièrement consacrée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Comparées à ces législations antérieures, les lois de 2007 renforcent et étendent sensiblement la protection mise en place contre la discrimination.

Parmi d'autres différences, elles n'interdisent pas seulement la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique ou le genre mais également celle liée à une série d'autres motifs, dont l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et la conviction religieuse ou politique. Leur champ d'application est donc plus vaste. La définition de la discrimination a été affinée pour mieux saisir la réalité complexe des comportements discriminatoires. Et de nouvelles voies de recours d'ordre civil ont été instituées.

¹ Cette loi a remplacé l'intégralité des articles de cette loi de 1981 (six articles).

De Europese Unie had verscheidene richtlijnen aangenomen inzake de strijd tegen discriminatie. Het was de bedoeling van die nieuwe wetten die richtlijnen om te zetten in Belgisch recht wat de aangelegenheden betreft die vallen onder de federale bevoegdheid, en aldus discriminatie op grond van de kenmerken die worden vermeld in de Europese verdragen te beteugelen. De Belgische wetgever is op verschillende vlakken echter verder gegaan dan het minimum dat werd geëist door de Europese Unie.

Die keuze getuigt van het feit dat de wetgever, met dat wetgevingsproces, specifiek de intentie had om de regeling tot bescherming tegen discriminatie te verbeteren. De wetten van 2007 geven concreet gestalte aan een beginsel dat al van bij het begin in onze Grondwet werd ingeschreven: het recht op gelijkheid tussen personen.”.

2. Totstandkoming van het wetsvoorstel: de strijd tegen loonongelijkheid

Dit wetsvoorstel bouwt voort op twee andere wetsvoorstellen die de politieke fractie waartoe de indieners behoren, eerder hebben ingediend om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en het daarop betrekking hebbend wetgevend arsenaal te verbeteren, met name wat de loonongelijkheid betreft. Want ondanks de successen die in de loop der jaren werden geboekt, is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen vandaag nog steeds geen realiteit. Die aanhoudende discriminatie doet zich zowel in de privé als in de beroepsfeer voor.

Hoewel het juridisch instrumentarium inzake de bevordering van de loongelijkheid tussen mannen en vrouwen in ons land al de wet omvat van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, heeft de politieke fractie waartoe de indieners behoren toch enkele tekortkomingen vastgesteld wat het wegwerken van die loonkloof betreft.

Daarom werd een eerste wetsvoorstel ingediend, dat ertoe strekt de pariteit binnen ondernemingen te versterken door het in artikel 15, m), 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven bedoelde actieplan verplicht te maken, wanneer blijkt dat de loonstructuur niet genderneutraal is (DOC 54 3081/001).

Een tweede, reeds ingediend wetsvoorstel beoogt de inspanningen van de Belgische werkgevers in de bestrijding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen te steunen en de aandacht te vestigen op ondernemingen die tot voorbeeld kunnen strekken inzake de loonkloof, via de instelling van een “gelijk loon”-label (DOC Kamer 54 3049/001).

L’adoption de cette nouvelle législation avait notamment pour but d’assurer la transposition, dans les matières relevant de l’autorité fédérale, de plusieurs directives adoptées par l’Union européenne en vue de combattre la discrimination liée aux motifs visés par les traités européens. Mais le législateur belge a été, sur plusieurs plans, au-delà du minimum exigé par le droit de l’Union européenne.

Ce choix témoigne du fait que ce processus législatif répondait aussi à une volonté propre du législateur d’améliorer le dispositif de protection contre la discrimination. Les lois de 2007 contribuent à concrétiser un principe inscrit depuis l’origine dans notre Constitution: le droit à l’égalité des personnes.”

2. Genèse de la proposition de loi: la lutte contre les inégalités salariales

La présente proposition de loi est la suite de deux autres propositions de loi précédemment déposées par le groupe politique des auteurs afin d’améliorer l’égalité entre les femmes et les hommes et l’arsenal législatif qui y est lié; spécifiquement en ce qui concerne les inégalités de rémunérations. Car, malgré les victoires arrachées au fil du temps, l’égalité entre les hommes et les femmes n’est, aujourd’hui encore, pas une réalité. Et les inégalités persistantes prennent place tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle.

Bien que l’arsenal juridique en matière de promotion de l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans notre pays comprenne déjà la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l’écart salarial entre hommes et femmes, le groupe politique des auteurs a cependant constaté certaines lacunes dans le domaine de la lutte contre l’écart salarial entre les hommes et les femmes.

Une première propositions de loi a donc été déposée, qui vise à renforcer la parité au sein des entreprises en rendant obligatoire le plan d’action visé à l’article 15, m), 2°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie, si la structure de rémunération s’avère non neutre sur le plan du genre (DOC 54 3081/001).

Une deuxième proposition de loi déjà déposée vise à soutenir les efforts des employeurs de notre pays dans la lutte contre l’écart de rémunérations entre les femmes et les hommes et favoriser la mise en lumière d’entreprises pouvant être montrées en exemple en matière d’égalité salariale, via la création d’un label “Egalité salariale” (DOC Chambre 54 3049/001).

Ter wille van de volledigheid leggen de indieners dit wetsvoorstel voor, om ervoor te zorgen dat de bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen bepaalde sancties, maar ook de sancties waarin door twee andere wetten uit 2007 wordt voorzien, worden verstrengd, opdat ze meer ontradend werken en geen factor zijn die ertoe leidt dat mensen het niet zien zitten om klacht in te dienen.

Qua gendergelijkheid is de genderwet van 10 mei 2007 volgens de indieners immers cruciaal wanneer het erom gaat al onze burgers bescherming te bieden. Die wet is in feite de omzetting van verscheidene Europese richtlijnen met als doel het waarborgen van de gendergelijkheid op het vlak van meer bepaald de toegang tot goederen en diensten, sociale bescherming, sociale voordelen, aanvullende socialezekerheidsstelsels, alsook in het kader van de arbeidsverhoudingen.

3. Evaluatie van de antidiscriminatie wetten

Het eerste evaluatieverslag over de antidiscriminatie wet (verschenen in februari 2017) werd in oktober 2017 aan de Kamer van volksvertegenwoordigers voorgelegd. In dat rapport werd benadrukt dat ons wetgevend instrumentarium in de strijd tegen discriminatie in het algemeen weliswaar vrij volledig is, maar ongetwijfeld verbeteringen behoeft omdat het in de praktijk nog steeds te weinig effectief is.

De met de evaluatie van de antidiscriminatie wetgeving van 2007 belaste Commissie heeft in dat verband opgemerkt dat er nog steeds sprake is van discriminatie van bepaalde beschermde groepen, alsook dat de toegang tot het gerecht nog een probleem vormt. Zo is een groot deel van de aanbevelingen van de Commissie gericht op een betere follow-up van de klachten en een betere toegang tot de Justitie.

Een van de andere opmerkingen van de Evaluatiecommissie betreft de lage schadevergoedingen voor de slachtoffers. Die zouden immers onvoldoende evenredig zijn en volgens de Commissie bijgevolg niet ontradend genoeg werken. Aangezien die vaststelling aansluit bij de bevindingen van de indieners van deze tekst over de sancties als gevolg van gendergerelateerde discriminatie, werd – geheel logischerwijze – beslist om alle sancties in geval van discriminatie op grond van een van de wetten van 2017 te herzien. Ter herinnering, in die wetten van 2007 heeft de Belgische wetgever verschillende burgerrechtelijke sancties ingevoerd.

Pour compléter ce dispositif, les auteurs déposent la présente proposition de loi afin de revoir à la hausse les sanctions prévues non seulement dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin qu'elles deviennent davantage dissuasives et qu'elles ne soient pas un facteur décourageant pour porter plainte mais également dans deux autres lois de 2007.

En matière d'égalité entre les genres, cette loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes joue en effet, selon les auteurs, un rôle extrêmement important pour protéger l'ensemble de nos citoyens et citoyennes. Cette loi constitue en effet la transposition de plusieurs directives européennes dans le but de garantir l'égalité entre les sexes en matière, notamment, d'accès aux biens et services, de protection sociale, d'avantages sociaux, de régimes complémentaires de sécurité sociale ainsi que dans le cadre des relations de travail.

3. L'évaluation des lois antidiscrimination

Le premier rapport d'évaluation des lois antidiscrimination paru en février 2017 a été présenté à la Chambre des représentants, en octobre 2017. Ce rapport a mis en avant le fait que, si notre arsenal législatif en matière de lutte contre les discriminations de manière générale était assez complet, des améliorations devaient sans conteste y être apportées car il manquait toujours d'effectivité dans la pratique.

La Commission chargée d'évaluer les lois antidiscrimination de 2007 a d'ailleurs noté à cet égard une persistance des discriminations à l'égard de certains groupes protégés et un problème d'accès à la Justice. Ainsi, une grande partie des recommandations émises par la Commission vise à assurer un meilleur suivi des plaintes et à faciliter l'accès à la Justice.

Parmi les autres constats posés par la Commission d'évaluation figure la faiblesse des indemnisations en guise de réparations aux victimes. Celles-ci ne seraient en effet pas assez proportionnées et n'auraient donc pas d'effet suffisamment dissuasif selon la Commission. Ce constat faisant donc écho au constat posé par les auteurs de ce texte en matière de sanctions consécutives aux discriminations liées au genre, il a donc été décidé de revoir (de manière tout à fait logique) à la hausse toutes les sanctions prévues en cas de constat de discrimination contraire à l'une des lois de 2007. Pour rappel, dans ces lois de 2007, le législateur belge a prévu plusieurs sanctions de nature civile.

Eén van die sancties is met name de vergoeding van de door het slachtoffer geleden schade. Het slachtoffer kan er in dat geval voor kiezen een vergoeding te vorderen voor de werkelijk geleden schade. Hij of zij zal dan wel de schade moeten bewijzen, overeenkomstig de gemeenrechtelijke bepalingen inzake aansprakelijkheid. Het slachtoffer kan er eveneens voor kiezen een forfaitaire vergoeding te vorderen, waarvan het bedrag bij wet wordt bepaald. Aangaande de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende socialezekerheidsregelingen is de vaste schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon. Niettemin kan zij worden herleid tot een bedrag dat gelijkstaat aan drie maanden brutoloon, wanneer de werkgever aantoont dat de werknemer hoe dan ook op de door hem of haar betwiste wijze zou zijn behandeld. Dit bedrag dekt zowel de materiële schade als de morele schade.

Buiten de arbeidsbetrekkingen is de bij voormelde wetten bepaalde forfaitaire basisschadeloosstelling vastgesteld op minstens 650 euro. Dat bedrag kan tot 1 300 euro worden verhoogd zo degene die zich aan discriminatie schuldig heeft gemaakt, er niet in slaagt het bewijs te leveren dat de betwiste behandelingswijze ook zou zijn aangenomen indien er geen discriminatie was geweest. De rechter kan ook een hogere schadevergoeding opleggen, tussen 650 en 1 300 euro, wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade. Het toegekende bedrag dekt alleen de morele schade.

Bovendien voorziet de wet niet in de indexering van die bedragen. Volgens de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie lijken de inzake arbeidsbetrekkingen in aanmerking komende bedragen weliswaar te zijn gekozen op basis van de bakens die werden uitgezet in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, maar kan hoegenaamd niet worden verantwoord waarom de wetgever voor 650 euro en 1 300 euro heeft gekozen wanneer de discriminatie geen betrekking heeft op de arbeidsbetrekkingen. Het lijkt erop dat die keuze niet het gevolg is van een echte berekening op basis van de omvang van de door de discriminatieslachtoffers geleden morele schade.

De Commissie stelt dan ook vast dat in de praktijk talrijke vragen zijn gerezen over de doeltreffendheid, de evenredigheid en de ontradende werking van de door de wetgever vastgelegde bedragen. Op het gebied van de arbeidsbetrekkingen kunnen de in aanmerking genomen bedragen in bepaalde gevallen gepast blijken. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn als het geschil betrekking heeft op een weigering tot indienstneming door een onderneming van bescheiden omvang.

Y figure notamment l'indemnisation du préjudice subi par la victime. La victime peut alors choisir d'obtenir la compensation du dommage réellement subi. Dans ce cas, elle devra apporter la preuve de l'étendue du dommage, conformément au droit commun de la responsabilité. La victime peut également faire le choix de solliciter une indemnisation forfaitaire, dont le montant est fixé par la loi. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires d'assurance sociale, l'indemnisation forfaitaire équivaut à six mois de rémunération brute. Elle peut néanmoins être réduite à un montant équivalent à trois mois de rémunération brute lorsque l'employeur démontre que le traitement litigieux aurait en tout état de cause été adopté. Ce montant couvre tant le dommage matériel que le dommage moral.

En dehors des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire prévue par les lois précitées est fixée à un montant minimum de 650 euros. Ce montant peut être porté à 1 300 euros lorsque la personne qui s'est rendue coupable de discrimination n'a pas apporté la preuve que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Le juge peut également ordonner une indemnisation plus élevée, supérieure à 650 euros et jusqu'à 1 300 euros, en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. Le montant accordé ne couvre que le seul dommage moral.

En outre, la loi ne prévoit pas l'indexation de ces montants. Selon la Commission d'évaluation des lois antidiscrimination, si les montants retenus dans le domaine des relations de travail semblent avoir été choisis sur la base des balises posées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, il n'existe aucune justification permettant d'expliquer pourquoi le législateur a retenu les montants de 650 et de 1 300 euros lorsque la discrimination ne concerne pas les relations de travail. Il semble que ce choix ne résulte pas d'un véritable calcul fondé sur l'ampleur du dommage moral subi par les victimes de discriminations.

La Commission constate donc que la pratique a fait surgir de nombreuses interrogations sur le caractère effectif, proportionné et dissuasif des montants retenus par le législateur. Dans le domaine des relations de travail, les montants retenus peuvent, dans certaines hypothèses, s'avérer appropriés. Il en ira, par exemple, ainsi lorsque le litige porte sur un refus d'embauche par une entreprise de taille modeste.

In het geval van bewezen discriminatie van een werknemer in een grotere onderneming zou het door de wetgever gekozen bereik daarentegen te klein kunnen blijken om zowel te beantwoorden aan de vereiste van een ontradend effect als van een behoorlijke vergoeding van de geleden schade. In het licht van het op het spel staande loon zou de sanctie ook wel eens onevenredig kunnen zijn.

Buiten de arbeidsbetrekkingen – bij discriminatie inzake toegang tot voor het publiek beschikbare goederen of diensten – zijn de vastgestelde bedragen relatief laag. De gangbare schadevergoeding kan afschrikkend en evenredig blijken te zijn, als het discriminerend gedrag betrekking heeft op alleenstaande feiten die werden gepleegd door een individuele persoon. Voor vele ondernemingen lijkt het opgelegde bedrag echter verwaarloosbaar en dreigt het derhalve onvoldoende ontradend te zijn. Als het daarenboven niet om een alleenstaand feit maar om een weerkerend patroon van discriminatie gaat, kan worden getwijfeld aan de evenredigheid van de sanctie.

Tot besluit meent de Commissie dat de door de wetgever in aanmerking genomen regeling het de rechter nauwelijks mogelijk maakt het bedrag van de vergoeding aan te passen om rekening te houden met bijzondere omstandigheden. Bovendien vindt zij dat de opgelegde bedragen zo laag zijn dat ze in sommige gevallen een bijkomende factor vormen die mensen die zich het slachtoffer van discriminerend gedrag achten, ervan weerhoudt om te kiezen voor een gerechtelijke procedure; UNIA heeft dat in de praktijk vastgesteld.

De indieners van dit wetsvoorstel scharen zich dan ook achter de conclusie van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie in verband met de antidiscriminatiewetten van 2007. Die conclusie luidt dat het noodzakelijk is de forfaitaire bedragen die in geval van discriminatie buiten de arbeidsbetrekkingen worden toegekend, te verhogen en tevens de rechter de mogelijkheid te geven om de sanctie aan te passen aan de concrete omstandigheden van het geval.

Derhalve wordt een flexibel bedrag voorgesteld, dat evenwel tienmaal hoger kan uitvallen dan waarin thans is voorzien, en waarbij de rechter moet beslissen over het specifieke geval en over de bijzondere omstandigheden.

Par contre, dans l'hypothèse d'une discrimination avérée qui touche une personne travaillant au sein d'une structure de plus grande ampleur, la fourchette retenue par le législateur pourrait s'avérer trop modeste tant pour répondre à l'impératif de dissuasion que pour réparer correctement le préjudice subi. Elle pourrait aussi ne pas constituer une sanction proportionnelle compte tenu du niveau de rémunération en cause.

En dehors du domaine des relations de travail, par exemple dans le cas d'une discrimination dans l'accès à des biens ou à des services à la disposition du public, les montants fixés sont relativement faibles. L'indemnisation retenue pourrait s'avérer dissuasive et proportionnée lorsque le comportement discriminatoire porte sur des faits isolés commis par une personne individuelle. Mais, pour de nombreuses entreprises, le montant prévu paraît négligeable et risque fort, dès lors, de ne pas revêtir un caractère suffisamment dissuasif. En outre, lorsqu'est en cause non pas un fait isolé mais une pratique récurrente de discrimination, le caractère proportionnel de la sanction peut être mis en doute.

En conclusion, la Commission estime que le système retenu par le législateur ne permet guère au juge d'adapter le montant de la compensation pour tenir compte de circonstances particulières et que le caractère modeste des montants retenus peut dans certains cas constituer un facteur supplémentaire qui dissuade les personnes s'estimant victimes d'un comportement discriminatoire de s'engager dans une procédure en Justice, comme UNIA l'a constaté dans sa pratique.

Les auteurs de la proposition de loi se rallient donc à la conclusion de la Commission d'évaluation des lois antidiscrimination de 2007 selon laquelle il est nécessaire de majorer les montants forfaitaires d'indemnisation prévus en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail, tout en habilitant le juge à moduler la sanction en fonction des circonstances de l'affaire.

Il est donc proposé un montant flexible mais pouvant être 10 fois plus élevé que ce qui est prévu actuellement, le juge devant statuer sur le cas d'espèce et les circonstances particulières.

Ten slotte is het, zoals de Evaluatiecommissie aan-geeft, interessant om in een volgende fase te overwegen de straffen te diversifiëren door niet-geldelijke straffen in te stellen, die door de rechter zouden kunnen worden opgelegd wanneer hij zulks passend acht.

Enfin, il sera intéressant, lors d'une prochaine étape et comme le mentionne la Commission d'évaluation, d'envisager une diversification des sanctions en intro-duisant des sanctions non pécuniaires que le juge pourrait prononcer lorsqu'il l'estime adéquat.

Fabienne WINCKEL (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Daniel SENESAEL (PS)
Emir KIR (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 23, § 2, 1°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen door wat volgt:

“1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op een bedrag van 650 euro tot 13 000 euro, afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval;”.

Art. 3

Artikel 18, § 2, 1°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt vervangen door wat volgt:

“1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op een bedrag van 650 euro tot 13 000 euro, afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval;”.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

L'article 23, § 2, 1°, 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:

“1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant compris entre 650 euros et 13 000 euros en fonction des circonstances concrètes de l'espèce;”.

Art. 3

L'article 18, § 2, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est remplacé par ce qui suit:

“1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant compris entre 650 euros et 13 000 euros en fonction des circonstances concrètes de l'espèce;”.

Art. 4

Artikel 16, § 2, 1°, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, ingevoegd bij de wet van 10 mei 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op een bedrag van 650 euro tot 13 000 euro, afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval;”.

20 april 2018

Art. 4

À l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, inséré par la loi du 10 mai 2007, le § 2, 1°, est remplacé par ce qui suit:

“1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant compris entre 650 euros et 13 000 euros en fonction des circonstances concrètes de l'espèce.”

20 avril 2018

Fabienne WINCKEL (PS)
Özlem ÖZEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Daniel SENESAEL (PS)
Emir KIR (PS)
Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)