

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 juillet 2022

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes, et de la loi
du 16 décembre 2002 portant création
de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes**

SOMMAIRE**Pages**

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	29
Analyse d'impact	32
Avis du Conseil d'État	47
Projet de loi	58
Tableau de correspondance	65
Coordination des articles	74

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 juli 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen en van de wet
van 16 december 2002 houdende oprichting
van het Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen**

INHOUD**Blz.**

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	29
Impactanalyse	39
Advies van de Raad van State	47
Wetsontwerp	58
Concordantietabel	69
Coördinatie van de artikelen	85

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET RÈGLEMENT.**

07449

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 6 juillet 2022.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 6 juillet 2022.

De regering heeft dit wetsontwerp op 6 juli 2022 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 6 juli 2022 door de Kamer ontvangen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

RÉSUMÉ

La directive (EU) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7 2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national pour le 2 août 2022 au plus tard.

Les mesures visent à promouvoir l'égalité de genre en favorisant la participation des femmes au marché du travail et en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui a aussi pour but de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont été adaptées pour transposer la directive sus-mentionnée.

SAMENVATTING

De Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van de Richtlijn 2010/18/EU is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.07 2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.

De maatregelen zijn erop gericht om gendergelijkheid te bevorderen door de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te promoten en te voorzien in een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen, wat ook als doel heeft de genderloonkloof en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te dichten.

In dit kader worden de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aangepast om de bovenvermelde richtlijn om te zetten.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

I. — LE CONTEXTE

Le présent projet de loi prévoit la transposition partielle de la directive (EU) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil en ce qui concerne le volet discrimination et la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après: Institut). Les autres aspects (aménagements et conséquences des congés mentionnés) sont transposés dans le droit du travail. Le présent projet de loi prévoit également un certain nombre d'adaptations qui sont nécessaires à la lumière d'une protection juridique cohérente des victimes de discrimination dans le contexte de l'égalité de genre.

La directive 2019/1158/UE est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7 2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national pour le 2 août 2022 au plus tard.

Cette directive exécute l'article 153, alinéa 1^{er}, i) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

La directive 2019/1158/UE vise à fixer des exigences minimales pour les États membres en ce qui concerne les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale et à motiver les pères à faire usage des régimes de congé existants. Les mesures visent à promouvoir l'égalité de genre en favorisant la participation des femmes au marché du travail et en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui permettra de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

Au niveau du temps d'emploi général, tant au niveau européen que belge, il existe une différence

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

I. — CONTEXT

Dit wetsontwerp voorziet in de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van de Richtlijn 2010/18/EU voor wat betreft het discriminatieluik en de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: Instituut). Wat de overige aspecten (invulling en gevolgen van de vermelde verlopen) betreft worden deze omgezet in het arbeidsrecht. Het voorliggend wetsontwerp voorziet ook in een aantal aanpassingen die noodzakelijk zijn in het licht van een consistente rechtsbescherming van slachtoffers van discriminatie in de context van gendergelijkheid.

De Richtlijn 2019/1158/EU is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.7 2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.

Deze richtlijn geeft uitvoering aan artikel 153, lid 1, onder i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie dat bepaalt dat de Europese Unie het optreden van de lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.

De Richtlijn 2019/1158/EU heeft als doelstelling om minimumvoorwaarden te stellen voor de lidstaten wat de mogelijkheden voor ouders betreft om werk en gezin te combineren en om vaders te motiveren om van de bestaande verlofstelsels gebruik te maken. De maatregelen zijn erop gericht om gendergelijkheid te bevorderen door de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te promoten en te voorzien in een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen, wat zal toelaten om de genderloonkloof en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te dichten.

Wat de algemene tewerkstellingsgraad betreft, is er zowel op Europees als op Belgisch niveau een beduidend

significative entre les femmes et les hommes. En 2020 le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 66 % contre 73,8 % pour les hommes. Sur le travail à temps partiel, les chiffres de Statbel montrent qu'en 2020, 42,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 11,8 % des hommes salariés.

Quant aux raisons qui justifient le fait de travailler à temps partiel, le rapport de l'Institut sur l'écart salarial en 2021 montre que les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes. Pour 45 % des femmes, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale du recours au travail à temps partiel (*L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2021, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*). Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 28 % des cas. Par rapport à 2014, ce pourcentage a diminué chez les femmes (49 % en 2014) alors qu'il a augmenté chez les hommes (23 % en 2014). Ces chiffres confirment que les femmes recourent, aujourd'hui encore, plus que les hommes au travail à temps partiel pour raisons familiales, mais que les hommes qui occupent un travail à temps partiel le justifient plus qu'avant par la volonté d'une meilleure combinaison entre le travail et les responsabilités familiales dans leur vie privée.

La même répartition inégale entre les femmes et les hommes se retrouve au niveau de l'utilisation du congé parental. En 2020, 29 954 hommes ont pris un congé parental, contre 60 385 femmes soit une répartition de 33 % d'hommes et de 67 % de femmes.

Le congé parental corona comptait une répartition de genre encore plus inégalitaire puisqu'il a concerné 71 % de femmes (15729) et 29 % d'hommes (6549) entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre 2020.

Même si certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne dans diverses directives, comme dans la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi (ci-après: directive 2006/54/EC) et de travail et dans la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSseuroOPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales.

verschil tussen vrouwen en mannen. In 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar 66 %, tegen 73,8 % voor mannen. Betreffende deeltijds werk, tonen de cijfers van Statbel aan dat in 2020 42,5 % van de loontrekkende vrouwen deeltijds werkte ten opzichte van 11,8 % van de loontrekkende mannen.

Wat de redenen voor deeltijds werk betreft, toont het verslag van het Instituut over de loonkloof in 2021 aan dat de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen veel vaker door vrouwen dan door mannen wordt aangevoerd. Voor 45 % van de deeltijds werkende vrouwen vormde de combinatie tussen werk en privéleven de voornaamste reden om deeltijds te werken (De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2021, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen). Bij mannen was dit 28 %. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld. Ten opzichte van 2014 is dit percentage bij vrouwen wel afgenomen (49 % in 2014) terwijl dit bij mannen is gestegen (23 % in 2014). Deze cijfers bevestigen dat vandaag de dag vrouwen nog steeds vaker dan mannen deeltijds werken om familiale redenen, maar dat mannen die deeltijds werken dit meer dan vroeger rechtvaardigen door de wil om in hun privéleven werk en zorgtaken beter te combineren.

Diezelfde ongelijke verdeling tussen vrouwen en mannen wordt ook geïllustreerd in de opname van ouderschapsverlof. In 2020 namen 29 954 mannen ouderschapsverlof terwijl 60 385 vrouwen dat deden. Dit is een verhouding van 33 % mannen en 67 % vrouwen.

Het corona ouderschapsverlof was nog ongelijker verdeeld tussen mannen en vrouwen: 71 % vrouwelijke (15 729) en 29 % mannelijke werknemers-neemsters (6 549) nam dit verlof op tussen 1 mei en 1 oktober 2020.

Hoewel bepaalde kwesties die in dat verband van belang zijn op het niveau van de Europese Unie al aan bod komen in diverse richtlijnen, zoals in de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (hierna: Richtlijn 2006/54/EG) en in de Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSseuroOPE, UEAPME, het CEET en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van de Richtlijn 96/34/EG, blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers-neemsters die zorgtaken hebben.

Dans l'article 3 de la même loi, les mots "du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé par la présente loi."

Le champ d'application de la directive 2019/1158/UE est très large et couvre tou-te-s les travailleur-se-s qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. Ceci implique que cette directive s'applique à tou-te-s les travailleur-se-s du secteur privé, mais aussi à tous les niveaux du secteur public.

Tout comme la directive 2010/18/UE, la directive 2019/1158/UE prévoit un certain nombre de mesures de protection dont l'objectif est d'éviter que les travailleur-se-s ne soient dissuadé-e-s de faire effectivement usage des différents régimes de congé.

Ainsi, conformément à l'article 10 de la directive 2019/1158/UE, les États membres doivent garantir explicitement que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus pour les travailleur-se-s jusqu'à la fin de la période de congé. Les travailleur-se-s doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables et ils-elles doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps.

L'article 11 de la directive 2019/1158/UE impose aux États membres d'instaurer les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils-elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette directive. La nouvelle directive étend donc la protection contre les traitements défavorables et les discriminations qui existait déjà pour le sexe et les critères assimilés énoncés à l'article 4 de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après: Loi Genre) à toutes les formes de congé de naissance, de congé d'aidant, de congé parental, d'absence du travail pour raisons de force majeure et de formules souples de travail.

Le fait que les travailleur-se-s aient besoin d'être protégé-e-s contre les traitements discriminatoires ressort clairement des signalements reçus par l'Institut. Le nombre de signalements sur d'éventuelles discriminations dans le domaine des relations de travail reste élevé. En 2020, l'Institut a reçu 350 signalements. Les signalements portaient principalement sur l'accès au

In artikel 3 van dezelfde wet wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een door deze wet beschermd criterium."

Het toepassingsgebied van de Richtlijn 2019/1158/EU is zeer ruim en omvat alle werknemers-neemsters met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat deze richtlijn van toepassing is op alle werknemers-neemsters uit de privésector, maar ook op alle niveaus van de publieke sector.

Zoals de Richtlijn 2010/18/EU voorziet ook de Richtlijn 2019/1158/EU in een aantal beschermende maatregelen die moeten beletten dat werknemers-neemsters ervan weerhouden worden om effectief gebruik te maken van de verschillende verlofregelingen.

Zo moeten lidstaten conform artikel 10 van de Richtlijn 2019/1158/EU expliciet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer-neemster behouden blijven tot het einde van de periode van verlof. Werknemers-neemsters dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke of gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden die intussen zou zijn ingevoerd.

Artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158/EU verplicht de lidstaten de nodige maatregelen in te voeren zodat werknemers-neemsters beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van één van de verlofstelsels of flexibele werkregelingen of omwille van arbeidsverzuim wegens overmacht zoals door deze Richtlijn bepaald. De nieuwe Richtlijn breidt aldus de bescherming tegen ongunstige behandeling en discriminatie die reeds bestond voor geslacht en de gelijkgestelde criteria zoals vermeld in artikel 4 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderwet) uit naar alle vormen van geboorteverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen.

Dat werknemers-neemsters nood hebben aan een bescherming tegen een discriminatoire behandeling blijkt duidelijk uit de meldingen die het Instituut ontvangt. Het aantal meldingen over mogelijke discriminatie op het vlak van arbeidsbetrekkingen blijft hoog. Zo ontving het Instituut in 2020 350 meldingen. De meldingen gingen hoofdzakelijk over de toegang tot werk (33 %), de

travail (33 %), les conditions de travail et de rémunération (31 %) et la rupture de la relation de travail (22 %). Près d'un quart des signalements relatifs aux "conditions de travail et de rémunération" avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de naissance). D'autres difficultés fréquemment signalées concernaient la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (14 %).

L'ajout à la loi Genre des termes génériques "responsabilités familiales" permet de rencontrer les objectifs de la directive 2019/1158/UE tout en répondant à la Convention n° 156 du 23 juin 1981 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui concerne les travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales. Cette Convention de l'OIT s'applique aux travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. L'article 3 de cette convention impose aux pays qui l'ont ratifiée l'objectif de "permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales".

La directive 2019/1158/UE contient également un article sur les sanctions que les États membres doivent prévoir en cas d'infraction aux dispositions nationales visant la mise en œuvre de la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. En ce qui concerne les violations de l'interdiction de discrimination, le projet de loi rejoint les dispositions relatives aux dommages et intérêts prévues dans la Loi Genre.

En outre, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s et leurs représentant-e-s contre toute conséquence négative ou tout traitement défavorable de la part de l'employeur en réaction à une plainte contre l'entreprise ou à une procédure judiciaire, afin de faire respecter les exigences énoncées dans la directive 2019/1158/UE (article 14). À cet égard, il convient de mentionner la modification des trois lois anti-discrimination, dont la Loi Genre ainsi que de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

arbeidsvoorwaarden en verloning (31 %) en de beëindiging van de arbeidsrelatie (22 %). Bijna een kwart van de meldingen over "arbeidsvoorwaarden en verloning" betrof problemen rond het aanvragen en opnemen van verlofstelsels (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof). Andere vaak gemelde moeilijkheden hadden te maken met de wijziging van de functie of de arbeidsomstandigheden, dikwijls na een terugkeer uit zwangerschapsrust of ouderschapsverlof, en de verloning (14 %).

De toevoeging aan de Genderwet van de algemene term "gezinsverantwoordelijkheden" beantwoordt aan de doelstellingen van de Richtlijn 2019/1158/EU en komt tevens tegemoet aan het Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid. Dit IAO-Verdrag is van toepassing op werknemers-neemsters die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en/of andere directe familieleden die duidelijk zorg of steun behoeven, wanneer dergelijke verantwoordelijkheden hen beperken in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid. Artikel 3 van dit verdrag legt de ratificerende landen op om "zich ten doel te stellen personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid".

De Richtlijn 2019/1158/EU bevat ook een artikel over de sancties die de lidstaten moeten voorzien bij een inbreuk op de nationale bepalingen ter uitvoering van de richtlijn. Deze sancties dienen doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn. Wat de inbreuken op het discriminatieverbod betreft, sluit het wetsontwerp aan bij de bepalingen inzake schadevergoeding zoals voorzien in de huidige Genderwet.

Daarnaast dienen de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om werknemers-neemsters en hun vertegenwoordigers te beschermen tegen negatieve gevolgen of nadelige behandeling door de werkgever als reactie op een klacht binnen de onderneming of gerechtelijke procedure ten einde de in de Richtlijn 2019/1158/EU gestelde vereisten te doen naleven (artikel 14). In dit verband kan verwezen worden naar de wijziging van de drie antidiscriminatiewetten, waaronder de Genderwet, en de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

En effet, les lois anti-discrimination protégeaient – d’après la Cour de justice de l’Union européenne (ci-après: Cour de justice) – selon des conditions et des formalités trop strictes, les personnes qui déposent une plainte pour discrimination, ou au nom desquelles elle est déposée, ainsi que les personnes intervenant en tant que témoins.

En raison de ces conditions strictes, reprises dans les lois anti-discrimination, le législateur belge a ignoré l’obligation de protection juridique effective à laquelle les personnes intervenant en tant que témoins ont droit en vertu des directives européennes. En raison de cette protection restrictive des témoins dans la Loi Genre, la Commission européenne avait engagé le 30 avril 2015 une procédure d’infraction (n° 2015/2012) contre la Belgique. Par ailleurs, le 20 juin 2019, la Cour de justice a statué dans l’affaire Hakelbracht (C-404/18). Dans cet arrêt, la Cour a précisé que la Loi Genre n’était pas conforme à l’article 24 de la directive 2006/54/CE. Selon la Cour, les travailleur-se-s qui n’ont pas témoigné formellement mais qui aident une personne discriminée d’une autre manière doivent également être protégé-e-s. L’efficacité de la protection contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait, selon la Cour, pas assurée si la protection ne s’applique qu’aux travailleur-se-s qui déposent formellement une plainte ou font un témoignage formel.

En adaptant les articles pertinents dans la législation en question, le législateur belge se conforme à l’obligation susmentionnée, ainsi qu’aux exigences imposées par la directive 2019/1158/UE, puisque la modification de loi supprime les exigences formelles pour la protection d’un témoin et étend le champ d’application de sorte que non seulement les témoins, mais aussi les personnes qui ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu’à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi.

La directive 2019/1158/UE, en son article 15, précise la compétence de l’organisme de promotion de l’égalité: “Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d’autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l’article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l’égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe,

De antidiscriminatiewetten beschermden immers enkel – volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: Hof van Justitie) – onder te strikte voorwaarden en formaliteiten de personen die een klacht wegens discriminatie indienen, of ten behoeve van wie dit gebeurt, evenals de personen die als getuigen optreden.

Door deze strikte vormvoorwaarden opgenomen in de antidiscriminatiewetten, miskende de Belgische wetgever de verplichting tot effectieve rechtsbescherming waar personen die optreden als getuige recht op hebben overeenkomstig de Europese richtlijnen. De Europese Commissie had omwille van deze restrictieve bescherming van getuigen in de Genderwet op 30 april 2015 een inbreukprocedure (nr. 2015/2012) tegen België ingesteld. Bovendien heeft het Hof van Justitie op 20 juni 2019 uitspraak gedaan in de zaak Hakelbracht (C-404/18). In dit arrest verduidelijkte het Hof dat de Genderwet niet in overeenstemming is met artikel 24 van de Richtlijn 2006/54/EG. Volgens het Hof moeten ook deze werknemers-neemsters beschermd worden die geen formele getuigenverklaring hebben afgelegd, maar een gediscrimineerde persoon op een andere manier bijstaan. De doeltreffendheid van de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht zou volgens het Hof niet verzekerd zijn als de bescherming alleen geldt voor werknemers-neemsters die formeel een klacht indienen of formeel een getuigenverklaring afleggen.

Door de bewuste artikelen in de betrokken wetgeving aan te passen voldoet de Belgische wetgever aan de bovenvermelde verplichting, en tevens aan de vereisten opgelegd door de Richtlijn 2019/1158/EU, aangezien de wetswijziging de formele vereisten voor de bescherming van een getuige schrappt en het toepassingsgebied uitbreidt zodat niet louter de getuige, maar ook diegenen die een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen, beschermd worden.

De Richtlijn 2019/1158/EU, meer bepaald het artikel 15, verduidelijkt de bevoegdheid van het gelijke kansen orgaan: “Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht,

soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive”. Le considérant 45 mentionne à ce propos: “Afin d’améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l’égalité devraient être compétents pour les questions liées à la discrimination qui relèvent du champ d’application de la présente directive, notamment la tâche de fournir une aide indépendante *aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte*.”

Il faut par conséquent au minimum élargir la compétence de l’Institut pour qu’il puisse traiter les signalements qui concernent une discrimination fondée sur l’un des congés mentionnés dans la directive et ainsi porter assistance de façon indépendante aux victimes, comme c’est déjà le cas actuellement pour la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination fondée sur des critères assimilés mentionnés dans la Loi Genre.

II. — COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Article 1^{er}

L’article 1^{er} du projet de loi renvoie à la répartition constitutionnelle des compétences. Cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l’article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 2

Depuis 2007, les directives mentionnées dans la Loi Genre ont été ajustées ou remplacées par de nouvelles dispositions. Cette disposition propose donc une actualisation à la lumière des évolutions du droit dérivé de l’Union européenne. Naturellement, la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van deze richtlijn vallen”. In overweging 45 staat hieromtrent te lezen: “Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn inzake gevallen van discriminatie die binnen de werkingssfeer van deze [Richtlijn] vallen, met inbegrip van de taak om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de behandeling van hun klachten.”

Derhalve dient de bevoegdheid van het Instituut minstens uitgebreid te worden tot de behandeling van meldingen aangaande discriminatie op grond van een van de verlopen vermeld in de Richtlijn, en aldus de slachtoffers onafhankelijke bijstand te kunnen verlenen, zoals op heden reeds het geval is voor geslachtsdiscriminatie en discriminatie op grond van gelijkgestelde criteria vermeld in de Genderwet.

II. — TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Artikel 1

Artikel 1 van het wetsontwerp verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling. In deze bepaling wordt nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 2

Sinds 2007 werden in de Genderwet genoemde richtlijnen herschikt of door nieuwe bepalingen vervangen. Deze bepaling beoogt aldus een actualisering in het licht van de ontwikkelingen in het secundaire recht van de Europese Unie. Vanzelfsprekend wordt de Richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot

et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil est ajoutée à la liste.

Art. 3

L'article 11 de la directive 2019/1158/UE stipule ce qui suit: "Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9."

Les États membres doivent donc veiller à ce que les travailleur-se-s soient protégé-e-s contre toute discrimination ou tout traitement défavorables au motif qu'ils-elles demandent ou utilisent l'un des régimes de congé ou l'une des formules souples de travail (considérant 40). La nouvelle directive étend ainsi la protection contre les traitements défavorables et la discrimination qui existait déjà pour le sexe et les critères assimilés, tels que mentionnés à l'article 4 de la Loi Genre.

La directive 2019/115/UE a pour effet de réformer en profondeur la Loi Genre en ce qui concerne l'énumération des critères protégés. Par conséquent, l'article 3 de la Loi Genre, qui définit la ratio legis et ne fait actuellement référence qu'à la "discrimination sur base du sexe", doit également être modifié. On pourra s'inspirer ici de la formulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. L'article 3 de la Loi Genre sera donc ainsi modifié pour faire désormais référence à la "discrimination sur base d'un critère protégé" et non plus à la "discrimination sur base du sexe".

Art. 4

L'article 4 de la Loi Genre sera intégralement remplacé. Il stipulait jusqu'à présent ce qui suit: "§ 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe

§ 3. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur l'identité de genre, l'expression de

intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad aan de opsomming toegevoegd.

Art. 3

Artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158/EU luidt als volgt: "De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld."

De lidstaten moeten er bijgevolg voor zorgen dat werknemers-neemsters beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van één van de verlofstelsels of flexibele werkregelingen (overweging 40). De nieuwe richtlijn breidt de bescherming tegen ongunstige behandeling en discriminatie die reeds bestond voor geslacht en de gelijkgestelde criteria zoals vermeld in artikel 4 van de Genderwet aldus uit.

De Richtlijn 2019/115/EU heeft voor gevolg dat de Genderwet grondig hervormd wordt wat de opsomming van de erin beschermde criteria betreft. Bijgevolg dient ook artikel 3 van de Genderwet, waarin de ratio legis omschreven wordt en nu enkel sprake is van "discriminatie op grond van geslacht", gewijzigd te worden. Daarvoor wordt inspiratie gezocht in de formulering in de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Artikel 3 van de Genderwet wordt bijgevolg in die zin gewijzigd dat er vanaf heden gesproken wordt over "een discriminatie op grond van een beschermd criterium" in plaats van "een discriminatie op grond van geslacht".

Art. 4

Artikel 4 van de Genderwet wordt volledig vervangen. Tot op heden luidde dit artikel als volgt: "§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

genre ou des caractéristiques sexuelles est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe."

Cette formulation ne reflète pas adéquatement ce que la transposition de la directive 2019/1158/UE exige.

La formulation proposée est plus simple que la méthode utilisée jusqu'à présent dans la Loi Genre, qui consiste en une assimilation au critère de base qu'est "le sexe". Dans le nouvel article 4, les critères sur la base desquels la discrimination est interdite par la Loi Genre sont énumérés comme étant des "critères protégés". Ces critères sont: le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

L'ajout du critère "responsabilités familiales" lève les ambiguïtés éventuelles concernant la portée du critère "comaternité", tel qu'il a été ajouté par la loi du 4 février 2020 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*Moniteur belge* du 28 février 2020).

La directive 2019/1158/UE offre aux États la compétence de "définir la situation maritale et familiale, et [...] déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père" (considérant 18). Il est par ailleurs précisé ce qui suit dans le texte du considérant suivant (19): "Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale." En d'autres termes, la directive 2019/1158/UE vise explicitement à protéger tous les parents qui ont droit au congé de naissance contre un traitement défavorable et pas seulement les coparentes juridiques conformément au Code civil.

Un autre problème que pose la formulation actuelle de l'article 4 de la Loi Genre est la méthode consistant en l'assimilation à une distinction directe fondée sur le sexe.

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de

§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie of sekse-kenmerken gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht."

Deze formulering komt onvoldoende tegemoet aan wat de omzetting van de Richtlijn 2019/1158/EU vereist.

De voorgestelde formulering is eenvoudiger dan de tot nu toe in de Genderwet gangbare methodiek van de gelijkstelling aan het basiscriterium "geslacht". In het nieuwe artikel 4 worden de criteria op basis waarvan discriminatie via de Genderwet verboden wordt als "beschermde criterium" opgesomd. Het betreft de criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezins-verantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.

Met de toevoeging van het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" wordt tegemoetgekomen aan eventuele onduidelijkheden m.b.t. de draagwijdte van het criterium "meemoederschap", zoals dat werd toegevoegd door de Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (*Belgisch Staatsblad* 28 februari 2020).

De Richtlijn 2019/1158/EU geeft de lidstaten zelf de bevoegdheid om "de burgerlijke staat of gezinssituatie te bepalen, en om vast te stellen welke personen als ouder, moeder of vader moeten worden beschouwd" (overweging 18). In overweging 19 staat verder te lezen: "Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vaders en kinderen ontstaat, is de invoering nodig van een recht op vaderschapsverlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders." De Richtlijn 2019/1158/EU heeft m.a.w. nadrukkelijk de bedoeling om alle ouders die recht hebben op geboorteverlof te beschermen tegen een nadelige behandeling en niet enkel de juridische meemoeders conform het Burgerlijk Wetboek.

Een ander probleem dat zich stelt bij de huidige formulering van artikel 4 van de Genderwet is de methodiek van de gelijkstelling met een direct onderscheid op grond van geslacht.

manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. La discrimination directe est la distinction directe qui ne peut être justifiée par les motifs de justification prévus par la Loi Genre. Pour qu'il soit effectivement question de discrimination directe, trois conditions doivent être remplies: 1) un traitement moins favorable, 2) par rapport à une personne de référence dans une situation comparable, 3) avec l'existence d'un lien de causalité entre le traitement moins favorable et le critère protégé du sexe. Il résulte de l'assimilation à une distinction fondée sur le sexe que le critère protégé à prendre en compte est le "sexe". En soi, cela ne pose pas de problème pour bon nombre des critères énumérés à l'article 4 de la Loi Genre, vu la présence indéniable d'une composante de genre. Le fait qu'une distinction directe sur la base de la grossesse, de l'accouchement et de la maternité soit assimilée à une distinction directe sur la base du sexe découle de la jurisprudence de la Cour de justice, plus précisément de l'arrêt Dekker (C.J.C.E., arrêt Dekker, 8 novembre 1990, C-177/88, Rec.CJCE 1990, I-3968).

Un autre arrêt de la Cour de justice prévoit l'assimilation de la distinction directe sur la base du changement de sexe à la distinction directe sur la base du sexe (C.J.C.E., 30 avril 1996, C-13/94, P/S, Rec. CJCE 1996, I-2159). Cette assimilation est bien sûr maintenue et est essentielle pour la détermination de la personne de référence en cas de traitement défavorable sur la base de ce critère protégé.

L'exigence d'une personne de référence n'existe pas lors de l'évaluation d'une discrimination fondée sur la grossesse. La spécificité de la situation d'une femme enceinte a été reconnue par la Cour de justice dans les arrêts Dekker (C-177/88), Webb (C-32/93) et Brown (C-394/96). Il y est expressément stipulé que les travailleuses enceintes ne peuvent être comparées à des travailleuses inaptes au travail ou absentes du lieu de travail pour des raisons autres que la grossesse. La grossesse est considérée comme une situation unique qui ne peut être comparée à d'autres situations, et ne nécessite donc pas de comparaison avec une personne de référence.

Pour les autres critères de l'actuel article 4 de la Loi Genre en revanche, une personne de référence s'impose. L'assimilation crée une ambiguïté quant à la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption. Ce problème ne ferait que s'accroître avec une transposition similaire de la directive 2019/1158/UE, puisque cette directive concerne les congés et absences

Een direct onderscheid is 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 geslacht. Directe discriminatie is het directe onderscheid dat niet gerechtvaardigd kan worden op basis van de door de Genderwet voorziene rechtvaardigingsgronden. Opdat er sprake kan zijn van directe discriminatie moeten er drie voorwaarden vervuld zijn: 1) een ongunstigere behandeling, 2) in vergelijking met een referentiepersoon die zich in een vergelijkbare situatie bevindt, 3) waarbij een causaal verband bestaat tussen de ongunstigere behandeling en het beschermd criterium geslacht. Uit de gelijkstelling met een onderscheid op grond van geslacht vloeit voort dat het beschermd criterium dat in rekening moet genomen worden "geslacht" is. Op zich stelt dit geen probleem voor een groot deel van de criteria die in artikel 4 van de Genderwet worden opgesomd omdat er ontegensprekelijk een geslachtscomponent aanwezig is. Het feit dat een direct onderscheid op basis van zwangerschap, bevalling en moederschap gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op basis van geslacht, vloeit voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie, meer bepaald het arrest-Dekker (HvJ EU 8 november 1990, C-177/88, Dekker, Jur.HvJ 1990, I-3968).

De omstandigheid dat een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering eveneens gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op basis van geslacht, vloeit eveneens voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie (HvJ, 30 april 1996, C-13/94, P/S, Jur.HvJ 1996, I-2159). Die gelijkstelling blijft uiteraard behouden en is essentieel voor de bepaling van de referentiepersoon bij de nadelige behandeling op grond van dit beschermd criterium.

De vereiste van een referentiepersoon is er niet bij het beoordelen van een discriminatie op grond van zwangerschap. De specificiteit van de situatie waarin een zwangere vrouw verkeert, werd erkend door het Hof van Justitie in de arresten Dekker (C-177/88), Webb (C-32/93) en Brown (C-394/96). In deze arresten wordt uitdrukkelijk aangehaald dat zwangere werknemers niet vergeleken kunnen worden met arbeidsongeschikte werknemers die om andere redenen dan zwangerschap afwezig zijn/zouden zijn van de werkvloer. Zwangerschap wordt als een unieke situatie beschouwd die niet te vergelijken is met andere situaties en daarom geen vergelijking met een referentiepersoon behoeft.

Voor de overige criteria uit het huidige artikel 4 van de Genderwet is er daarentegen wel nood aan een referentiepersoon. Deze gelijkstelling zorgt voor onduidelijkheid over de referentiepersoon bij criteria die principieel geslachtsneutraal zijn, zoals adoptie. Dit probleem zou enkel groter worden bij een gelijkaardige omzetting van

dits “sexués”, dans le sens où ils sont plus souvent pris par les femmes que par les hommes, alors qu’ils sont, en principe, ouverts à tous les genres.

Il n’existe à ce jour aucune jurisprudence sur le critère de la paternité, mais là aussi, un problème peut éventuellement se poser lorsqu’un travailleur se trouve désavantagé parce qu’il prend son congé de naissance. Dans un tel cas de figure en effet, la personne de référence serait un travailleur sans le critère protégé – ici la paternité –, mais en raison de l’assimilation à une distinction directe fondée sur le sexe, on pourrait supposer qu’il devrait s’agir d’une personne de sexe différent. La reformulation de l’article 4 lève ces ambiguïtés.

Comme évoqué plus haut, la directive 2019/1158/UE exige que les travailleur-se-s soient protégé-e-s contre la discrimination ou le traitement défavorable en raison de la demande ou de la prise d’un congé de naissance, d’un congé d’adoption, d’un congé parental, d’un congé d’aidant proche, d’une absence pour cause de force majeure ou d’une formule souple de travail. À cet égard également, les dispositions actuelles de la Loi Genre, à l’exception de celles concernant le congé de naissance et d’adoption, ne répondent pas aux exigences de la directive 2019/1158/UE.

Toute personne désavantagée en tant que travailleur-se en raison d’un congé d’aidant ne peut aujourd’hui démontrer l’existence d’une discrimination que par la voie de la discrimination indirecte, car il n’existe pas de critère protégé distinct à cet égard. En d’autres termes, le-la travailleur-se en question doit prouver l’existence d’une disposition, d’un critère ou d’une pratique qui semble neutre, mais qui peut désavantager tout particulièrement les personnes d’un certain sexe par rapport aux autres personnes, sans qu’il existe une justification légale. Ou, pour le dire autrement, le-la travailleur-se en question doit démontrer qu’il-elle est particulièrement désavantagé-e par rapport aux personnes d’un autre sexe. Dans le cas d’un désavantage dû au congé parental par exemple, cela signifie que le-la travailleur-se doit prouver que la décision de l’entreprise de ne pas promouvoir les travailleur-se-s qui prennent un congé parental l’a particulièrement désavantagé-e en raison de son sexe. Dans de nombreux cas cependant, il a été impossible pour un travailleur masculin de le prouver, car le congé d’aidant reste principalement pris par des travailleuses (en attestent les chiffres de l’Office national de l’emploi, qui montrent que sur les 63 579 congés thématiques pris en Belgique en 2020, 45 409 l’ont été par des femmes). En conséquence, les travailleurs masculins restent insuffisamment protégés dans de telles situations discriminatoires. La protection offerte par la Loi Genre est pour cette raison étendue.

de Richtlijn 2019/1158/EU aangezien deze Richtlijn dan wel zogenaamde gegenderde verloven en afwezigheden betreft in de zin dat ze vaker door vrouwen dan mannen worden opgenomen, maar dat deze verloven principieel ontstaan voor alle geslachten.

Er bestaat op heden nog geen rechtspraak over het criterium vaderschap, maar hier kan zich mogelijk ook een probleem stellen wanneer een werknemer benadeeld wordt omwille van de opname van het geboorteverlof. De referentiepersoon zou in dat geval een werknemer zonder het beschermde criterium, met name vaderschap zijn, maar door de gelijkstelling met een direct onderscheid op grond van geslacht zou men er kunnen vanuit gaan dat de referentiepersoon een ander geslacht moet hebben. Door de herformulering van artikel 4 worden deze onduidelijkheden aangepakt.

Zoals hierboven reeds werd aangehaald vereist de Richtlijn 2019/1158/EU dat werknemers-neemsters beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht of flexibele werkregelingen. Ook op dit punt voldoen de huidige bepalingen van de Genderwet, behalve wat het geboorte- en adoptieverlof betrof, niet aan de vereisten van de Richtlijn 2019/1158/EU.

Wie als werknemer-neemster benadeeld wordt omwille van een zorgverlof kan heden ten dage enkel via de omweg van de indirecte discriminatie het bestaan van een discriminatie aantonen, aangezien hiervoor geen apart beschermd criterium bestaat. Dit impliceert dat de werknemer-neemster in kwestie dient aan te tonen dat er sprake is van een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, die personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen en dit niet wettelijk gerechtvaardigd kan worden. Of met andere woorden: deze werknemer-neemster dient aan te tonen dat zij/hij bijzonder benadeeld wordt ten aanzien van personen van een ander geslacht. Bijvoorbeeld bij een benadeling omwille van ouderschapsverlof, betekent dit *in concreto* dat de werknemer-neemster dient aan te tonen dat een beslissing waarbij een bedrijf geen promotie toekent aan werknemers-neemsters die ouderschapsverlof opnemen, die omwille van diens geslacht bijzonder benadeelde. In veel gevallen was dit voor een mannelijke werknemer onmogelijk aan te tonen, aangezien zorgverloven tot op heden nog steeds voornamelijk door vrouwelijk werknemers worden opgenomen (Zo blijkt bijvoorbeeld uit de cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dat van de 63 579 thematische verloven die in 2020 in heel België werden opgenomen, er 45 409 door vrouwen

La manière dont les femmes et les hommes s'engagent auprès de leur famille ou de leurs proches est en partie influencée par l'environnement de travail. Pour réduire ce que l'on appelle le "fossé des obligations familiales", c'est-à-dire la différence dans la prise des congés d'aidant par les femmes et les hommes, il convient d'opérer un changement de mentalité dans l'environnement de travail de tous les travailleur-se-s, et en particulier chez les hommes, tant du côté des employeurs que des travailleur-se-s. Une meilleure protection juridique dans l'utilisation de leurs droits déjà existants en tant que parents qui travaillent pourrait donc contribuer à briser les rôles stéréotypés des sexes et permettre aux couples d'organiser consciemment leur vie familiale et professionnelle ensemble.

La Convention 156 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) du 23 juin 1981, concernant l'égalité de chances et de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales, doit ici être prise en considération. Elle a été ratifiée en Belgique et est entrée en vigueur le 10 avril 2016. Ses dispositions sont donc devenues contraignantes en Belgique.

La Convention s'applique à tous les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. La Convention vise à "instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes" et fournit aux États membres un cadre assez large les encourageant à prendre en compte les besoins de tou-te-s les travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales. En ce sens, la Convention ne se limite pas aux travailleur-se-s qui ont demandé un congé d'aidant, mais offre une protection plus large. Par exemple, l'article 8 de cette Convention stipule que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à une relation de travail, et l'article 3 engage les pays qui l'ont ratifiée à "viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales".

werden opgenomen). Dit heeft echter voor gevolg dat mannelijke werknemers tot op heden aldus onvoldoende beschermd blijven in dergelijke discriminatoire situaties. De bescherming die de Genderwet biedt, wordt om die reden uitgebreid.

De manier waarop vrouwen en mannen zich engageren ten opzichte van hun gezin of naasten, wordt deels beïnvloed door de werkomgeving. Het dichten van de zogenaamde "zorgkloof", zijnde het verschil in de opname van zorgverloven door vrouwen en mannen, vereist dan ook een mentaliteitswijzing in de werkomgeving van alle werknemers-neemsters, en in het bijzonder in die van de mannelijke, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers-neemsters. Een betere juridische bescherming bij het gebruik maken van hun reeds bestaande rechten als werkende ouders zou dan ook het stereotiepe rollenpatroon kunnen helpen doorbreken en zou koppels de mogelijkheid geven om hun gezins- en professioneel leven bewust samen te organiseren.

Het Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid dient tevens in overweging te worden genomen. Het verdrag werd door België geratificeerd en is op 10 april 2016 van kracht geworden. De bepalingen ervan zijn aldus bindend geworden voor België.

Het Verdrag is van toepassing op alle werknemers-neemsters die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen of andere directe familieleden, wanneer deze verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid. Het Verdrag heeft tot doel om "werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen" en biedt de lidstaten een vrij ruim kader dat hen aanspoort om rekening te houden met de behoeften van alle werknemers-neemsters met gezinsverantwoordelijkheden. In die zin beperkt het Verdrag zich dus niet tot de werknemers-neemsters die een zorgverlof hebben aangevraagd, maar biedt dit verdrag een ruimere bescherming. Zo staat in artikel 8 van dit Verdrag te lezen dat gezinsverantwoordelijkheid als zodanig geen geldige reden kan vormen voor de beëindiging van een dienstverband en legt artikel 3 de ratificerende landen op om "zich ten doel te stellen personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid".

La Convention s'accompagne de la Recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, afin de clarifier la manière dont elle pourrait être appliquée: "Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en œuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales."

C'est pourquoi un critère protégé global intitulé "responsabilités familiales" est créé et inséré dans la Loi Genre.

Le critère des "responsabilités familiales" est la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Les responsabilités familiales ne comprennent donc pas seulement les obligations de soins que les parents ont envers des enfants et les congés qu'ils peuvent prendre dans le cadre de ces obligations de soins. En outre, les responsabilités familiales comprennent également toute forme de soins ou de soutien aux membres de la famille qui ont besoin d'une assistance sociale, familiale ou émotionnelle. Une personne peut prendre un congé à cette fin et doit être protégée de tout traitement défavorable en raison de ces soins ou de cette aide. Il s'agit notamment des congés et des régimes qui existent en droit belge pour le secteur public, les indépendants et les travailleur-se-s du secteur privé respectivement, tels que le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé d'aidant, le congé pour raison impérieuse et les formules souples de travail. Le but est de couvrir uniquement les droits qui sont déjà protégés et ceux qui doivent l'être au regard de la transposition de la directive 2019/1158/UE.

Le gouvernement fédéral remplit ainsi ses obligations au titre de l'article 3 de la Convention et de la directive 2019/58/UE et offre à chaque travailleur-se confronté-e à une responsabilité familiale une protection contre un quelconque désavantage dû à cette responsabilité familiale, dans le champ d'application de la Loi Genre.

Par exemple, un employeur dont il est prouvé qu'il a refusé de recruter un candidat à l'emploi parce que ce dernier a de jeunes enfants et qu'il a indiqué, au cours de l'entretien, qu'il souhaiterait peut-être prendre un congé parental ou un autre congé d'aidant à l'avenir, pourrait être condamné pour discrimination fondée sur

Het Verdrag gaat bovendien gepaard met Aanbeveling nr. 165 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden om te verduidelijken hoe dit verdrag zou kunnen worden toegepast: "In het kader van een nationaal beleid ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten maatregelen aangenomen en uitgevoerd worden om directe of indirecte discriminatie op grond van burgerlijke staat of gezinsverantwoordelijkheden te voorkomen."

Vandaar dat er een overkoepelend beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheden" wordt gecreëerd en ingevoegd in de Genderwet.

Het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" is de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben.

Onder gezinsverantwoordelijkheden wordt bijgevolg niet enkel begrepen de zorgtaken die ouders hebben ten aanzien van kinderen en de verloven die ouders in kader van deze zorgtaken kunnen opnemen. Daarnaast valt ook iedere vorm van zorg of steun voor familieleden die nood hebben aan sociale, familiale of emotionele bijstand onder gezinsverantwoordelijkheden. Een persoon kan hiertoe een verlof opnemen en moet worden beschermd tegen enige nadelige behandeling omwille van die zorg of steun. Dit omvat, de verloven en regelingen die onder Belgisch recht bestaan voor respectievelijk de publieke sector, zelfstandigen en werknemers-neemsters uit de private sector waaronder het geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof om dwingende redenen en flexibele werkregelingen. Het doel is alleen die rechten te bestrijken die reeds beschermd zijn en deze die beschermd moeten worden in het licht van de omzetting van de Richtlijn 2019/1158/EU.

De federale overheid voldoet zo aan de verplichtingen conform artikel 3 van het Verdrag en de Richtlijn 2019/58/EU en biedt het iedere werknemer-neemster die geconfronteerd wordt met een gezinsverantwoordelijkheid een bescherming tegen een benadeling omwille van die gezinsverantwoordelijkheid, weliswaar binnen het toepassingsgebied van de Genderwet.

Zo zou een werkgever van wie bewezen is dat die een sollicitant weigerde aan te werven omdat die laatste jonge kinderen heeft en tijdens het sollicitatiegesprek had aangegeven in de toekomst misschien ouderschapsverlof of een ander zorgverlof te willen opnemen, kunnen worden veroordeeld voor een discriminatie op grond van

la responsabilité familiale, alors que cela n'aurait pas été possible jusqu'à présent, malgré la réglementation supranationale en la matière.

La nécessité d'un tel élargissement est illustrée par un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 10 septembre 2019 et un arrêt récent de la Cour de Cassation. La Cour du travail a jugé que le licenciement d'une travailleuse qui avait été licenciée à la suite de problèmes de garde d'enfants ne pouvait pas constituer une discrimination fondée sur la maternité, car cela signifierait que la garde d'enfants est inhérente à la maternité, d'une part, et qu'au moment du jugement, il n'existait pas de protection similaire pour les pères, d'autre part. Entre-temps, la Cour de cassation a jugé que la maternité est limitée à la période qui suit immédiatement l'accouchement et pendant laquelle la condition biologique de la femme et la relation spéciale avec l'enfant sont protégées et que, par conséquent, le travail des enfants n'est pas couvert (Cass. 4 avril 2022, R.G. n° s20 0025/1). Cela montre qu'un parent n'est pas suffisamment protégé contre un traitement défavorable en raison de cette charge d'enfant. Après tout, les problèmes liés aux enfants peuvent effectivement jouer un rôle pour tout parent, quel que soit son sexe. Afin de donner à chacun-e des chances égales sur le marché du travail, il est donc important d'offrir à chaque parent et à chaque aidant la même protection contre les désavantages, en tenant compte de l'équilibre entre vie privée et travail.

La notion générique de "responsabilités familiales" peut par ailleurs rester inchangée, même si des modifications sont ultérieurement apportées aux régimes de congé disponibles. Une énumération exhaustive, en revanche, nécessiterait de modifier à chaque fois la Loi Genre, ce qui pourrait nuire à la clarté et à la sécurité juridique.

Enfin, il convient de noter que les critères de "maternité", de "grossesse", d'"accouchement" et d'"allaitement" sont explicitement exclus de la notion générale de "responsabilités familiales" car, dans leur signification juridique dans la Loi Genre, ces critères sont inextricablement liés à une condition biologique. Ceci contrairement aux congés pris pour s'occuper d'enfants ou prêter une quelconque assistance, qui relèvent eux de la notion générique de "responsabilités familiales". Ces critères découlent en outre d'autres réglementations européennes visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail.

gezinsverantwoordelijkheid, terwijl dit tot op heden niet mogelijk zou zijn geweest ondanks de supranationale regelgeving ter zake.

Dat dergelijke uitbreiding noodzakelijk is, wordt overigens geïllustreerd door een arrest van het Arbeidshof te Brussel van 10 september 2019 en recentelijk een arrest van het Hof van Cassatie. Hier oordeelde het Arbeidshof dat een ontslag van een werkneemster die ontslagen werd na opvangproblemen voor haar kind geen discriminatie op grond van moederschap kan uitmaken omdat dit zou betekenen dat kinderlast inherent is aan moederschap en op het ogenblik van het arrest geen gelijkaardige bescherming was voor vaders. Intussen oordeelde het Hof van Cassatie dat moederschap beperkt is tot de periode onmiddellijk na de bevalling gedurende dewelke de biologische gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie met het kind wordt beschermd en dat kinderlast hier bijgevolg niet onder valt (Cass. 4 april 2022, A.R. nr. s20 0025/1). Dit toont aan dat een ouder onvoldoende beschermd is tegen een nadelige behandeling omwille van die kinderlast. Kinderlast kan immers voor iedere ouder een rol spelen, ongeacht diens geslacht. Om iedereen gelijke kansen te geven op de arbeidsmarkt is het dan ook belangrijk om iedere ouder en zorgende dezelfde bescherming tegen benadeling te bieden en hierbij rekening te houden met de balans tussen het privéleven en werk.

Daarnaast kan deze overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" ongewijzigd blijven zelfs indien er in de toekomst wijzigingen zouden worden aangebracht aan de beschikbare verlofstelsels. Een limitatieve opsomming daarentegen zou in dat geval telkens een aanpassing van de Genderwet vereisen, wat nefast dreigt te zijn voor de duidelijkheid en rechtszekerheid.

Tot slot wordt opgemerkt dat er uitdrukkelijk voor wordt gekozen om de criteria "moederschap", "zwangerschap", "bevalling" en "het geven van borstvoeding" buiten de algemene term van "gezinsverantwoordelijkheden" te houden omdat deze criteria in hun juridische betekenis in de Genderwet onlosmakelijk met een biologische gesteldheid verbonden zijn. Dit in tegenstelling tot de kinderlast of zorgverloven die onder de overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" vallen. Bovendien spruiten deze criteria voort uit andere Europese regelgeving die het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep tot doel heeft.

Art. 5

Compte tenu des modifications apportées aux articles précédents, les définitions de l'article 5 de la Loi Genre doivent également être adaptées. Il s'agit, à la plupart des alinéas, de remplacer le terme "sexe" par "un critère protégé". Le champ d'application des définitions d'une distinction (in)directe, d'une discrimination (in)directe, du harcèlement et d'une injonction de discriminer est ainsi étendu en vertu de la Loi Genre. La définition de l'action positive est en outre modifiée de manière à ce qu'elle devienne possible pour tous les critères protégés. Nous y reviendrons plus en détail plus loin dans ces lignes.

Art. 6

L'article 8 de la Loi Genre est modifié et interdit ainsi non seulement la discrimination directe fondée sur le sexe et les critères jusqu'alors assimilés (grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles, paternité et comaternité), mais aussi sur tout autre critère protégé par Loi Genre. Ce choix repose sur la volonté de créer une uniformité au sein de la Loi Genre tant pour les relations de travail que pour les biens et services, et donc aussi pour les responsabilités familiales.

Ce critère n'amène que peu de situations de traitement défavorable dans le domaine de la fourniture et de la livraison de biens et de services. Il existe en effet peu de biens et de services pour lesquels les (futurs) parents ou aidants sont discriminés en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental ou d'une charge d'enfant.

Lorsque des personnes ou des organisations offrent des services à des personnes n'ayant pas de responsabilités familiales en raison de cet élément, il peut cependant être question d'une discrimination directe interdite fondée sur les responsabilités familiales, sauf si celle-ci peut être justifiée en tant qu'action positive.

Art. 7

L'adaptation de la formulation de cet article interdit également la discrimination fondée sur tout critère protégé par la Loi Genre, notamment en ce qui concerne la mention d'une personne dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 5

Gelet op de wijzigingen in de voorgaande artikelen moeten de definities in artikel 5 van de Genderwet ook worden aangepast. Voor het merendeel van de leden van artikel 5 betekent dit dat de term "geslacht" vervangen wordt door "een beschermd criterium". Het toepassingsgebied van de definities van een (in)direct onderscheid, (in)directe discriminatie, intimidatie en opdracht tot discrimineren worden hierdoor in het kader van de Genderwet uitgebreid. Daarnaast wordt de definitie van positieve actie gewijzigd zodat dit mogelijk wordt voor alle beschermde criteria. Hier wordt verder in de tekst dieper op ingegaan.

Art. 6

Artikel 8 van de Genderwet wordt gewijzigd en verbiedt bijgevolg niet enkel een directe discriminatie op grond van geslacht en tot dan toe gelijkgestelde criteria (zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, vaderschap en mee-moederschap), maar ook op grond van een ander door de Genderwet beschermd criterium. Deze keuze is gebaseerd op de wens om binnen de Genderwet eenduidigheid te creëren voor zowel arbeidsbetrekkingen als goederen en diensten en dus ook op grond van gezinsverantwoordelijkheden.

Dit criterium geeft weinig aanleiding tot een benadeling op het vlak van het aanbod en de levering van goederen en diensten. Er zijn m.a.w. weinig goederen en diensten waar (toekomstige) ouders of zorgenden worden gediscrimineerd omwille van de aanvraag of opname van een zorgverlof of kinderlast.

Maar waar personen of organisaties diensten aanbieden aan personen zonder zorgverantwoordelijkheden omwille van die zorgverantwoordelijkheden kan er sprake zijn van een verboden direct onderscheid op grond van gezinsverantwoordelijkheden, tenzij ze dit als positieve actie kunnen verantwoorden.

Art. 7

Door de formulering van dit artikel aan te passen wordt ook voor dit artikel, met name voor de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek een onderscheid op grond van ieder door de Genderwet beschermd criterium verboden.

Art. 8

L'article 15 de la Loi Genre évoque la justification d'une distinction indirecte. Compte tenu du fait que la distinction tant directe qu'indirecte doit s'appliquer sur la base de tous les critères protégés par la Loi Genre, la formulation de cet article est adaptée.

Art. 9

Celui-ci évoque l'action positive comme motif général de justification. Cela signifie que ce motif de justification s'applique à tous les domaines relevant du champ d'application de la Loi Genre, et pas seulement aux relations de travail.

L'action positive est considérée comme une mesure importante pour compenser l'inégalité ou le désavantage et ainsi créer plus d'égalité. L'article 157 du TFUE (Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) énonce ce qui suit: "Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle."

Vu de cet objectif, à savoir la création d'une plus grande égalité, le concept d'action positive est interprété de manière large, mais s'accompagne en même temps de conditions strictes.

Une distinction fondée sur le sexe pourrait être justifiée au titre de l'article 16 si les conditions mentionnées au paragraphe 2 sont remplies:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

L'article 16 § 1 de la Loi Genre sera modifié de manière à ce qu'il soit clair qu'une action positive est possible pour tous les critères protégés et pas seulement pour

Art. 8

Artikel 15 van de Genderwet bevat de open rechtvaardiging van een indirect onderscheid. Gelet op het feit dat zowel een direct als indirect onderscheid op grond van alle door de Genderwet beschermde criteria van toepassing dient te zijn, wordt de formulering van dit artikel aangepast.

Art. 9

Artikel 16 van de Genderwet bevat de algemene rechtvaardigingsgrond van positieve actie. Dit betekent dat deze rechtvaardigingsgrond van toepassing is op alle domeinen die binnen de toepassing van de Genderwet vallen en dus niet enkel voor de arbeidsbetrekkingen.

Een positieve actie wordt aanzien als een belangrijke maatregelen om ongelijkheid of achterstelling te compenseren en op die manier meer gelijkheid te creëren. Artikel 157 VWEU (Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie) stelt dienaangaande: "Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren."

Gelet op die doelstelling, met name het creëren van meer gelijkheid, wordt het concept positieve actie ruim geïnterpreteerd maar worden tegelijk strenge voorwaarden gesteld.

Een onderscheid op grond van geslacht kon conform artikel 16 worden gerechtvaardigd mits voldaan is aan de voorwaarden vermeld in paragraaf 2:

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

Artikel 16 § 1 Genderwet wordt aangepast zodat duidelijk is dat een positieve actie mogelijk is voor alle beschermde criteria en dus niet enkel voor geslacht.

le sexe. De cette manière, il devient possible d'autoriser des actions positives sur la base de tous les critères protégés par la Loi Genre, tant dans le cadre des relations de travail que dans celui des biens et services, pour autant bien entendu que toutes les conditions légales soient remplies. Il est donc exclu qu'une action positive conduise à un refus permanent de certains groupes de l'accès aux biens et services, puisqu'une action positive est toujours temporaire.

Moyennant une adaptation des arrêtés royaux actuels ou la création d'un nouvel arrêté royal, une telle modification permet donc une action positive au sein des relations de travail, des biens et services et des régimes complémentaires de sécurité sociale pour tous les critères protégés par la Loi Genre.

Ceci contrairement aux autres motifs de justification inclus dans les articles 9, 10 et 13 de la Loi Genre. Ces motifs de justification ont une finalité différente de celle de l'action positive et ne sont donc pas destinés à faire disparaître une inégalité et donc à obtenir plus d'égalité. Pour cette raison, ils doivent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être interprétés de manière restrictive et, par conséquent, ils ne s'appliquent qu'au critère "sexe". Ces motifs de justification ne s'appliquent pas à tous les autres critères qui, dans la version précédente de l'article 4 de la Loi Genre, étaient assimilés à une distinction directe fondée sur le sexe. Ces motifs de justification restent inchangés.

Art. 10

Le motif de justification énoncé à l'article 18 § 1 de la Loi Genre doit également être étendu, car il s'agit d'un motif général de justification et nous préservons ainsi l'uniformité au sein de la Loi Genre.

Art. 11

Dans son considérant 38, la directive 2019/1158/UE stipule qu'il convient de prévoir la protection explicite des droits des travailleur-se-s, les formules de congé étant destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleur-se-s qui sont parents et les aidants, et visant à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. En d'autres termes, les travailleur-se-s ne doivent pas être lésés par les régimes de congé auxquels ils font appel. Les États membres doivent également veiller à ce que, à l'issue d'un congé parental, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un

Op die manier wordt het mogelijk om in het kader van zowel arbeidsbetrekkingen als goederen en diensten positieve acties toe te laten op grond van alle door de Genderwet beschermde criteria, mits uiteraard voldoen is aan alle wettelijke voorwaarden. Het kan dus niet dat een positieve actie leidt tot een permanente uitsluiting van bepaalde groepen bij de toegang tot goederen en diensten aangezien een positieve actie steeds tijdelijk is.

Deze wijziging maakt het dan ook mogelijk om, mits een aanpassing van de huidige koninklijke besluiten of de creatie van een nieuw koninklijk besluit, positieve actie binnen de arbeidsbetrekkingen, goederen en diensten en aanvullende regelingen voor sociale zekerheid mogelijk te maken voor alle door de Genderwet beschermde criteria.

Dit in tegenstelling tot de andere rechtvaardigingsgronden opgenomen in artikelen 9, 10 en 13 van de Genderwet. Deze rechtvaardigingsgronden hebben immers een andere finaliteit dan de positieve actie en zijn dan ook niet bedoeld om een ongelijkheid weg te werken en op die manier meer gelijkheid te bereiken. Om die reden dienen zij dan ook, zoals reeds heden het geval is, beperkend geïnterpreteerd worden en hebben zij bijgevolg enkel toepassing bij het criterium "geslacht". Deze rechtvaardigingsgronden vinden dus geen toepassing bij alle andere criteria die in de vorige versie van artikel 4 Genderwet werden gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. Deze rechtvaardigingsgronden blijven ongewijzigd.

Art. 10

De rechtvaardigingsgrond opgenomen in artikel 18 § 1 van de Genderwet dient eveneens te worden uitgebreid aangezien dit een algemene rechtvaardigingsgrond is en we hierdoor de eenduidigheid binnen de Genderwet bewaren.

Art. 11

De Richtlijn 2019/1158/EU bepaalt in overweging 38 dat omdat de verlofstelsel en de flexibele werkregelingen net als doelstelling hebben om werkende ouders en zorgverleners te ondersteunen en hun banden met de arbeidsmarkt te versterken, hun rechten als werknemers-neemsters expliciet beschermd moeten worden. Werknemers-neemsters mogen met andere woorden geen nadelige gevolgen ondervinden van de verlofstelsels die zij gebruiken. De lidstaten moeten daarenboven waarborgen dat werknemers-neemsters na afloop van ouderschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof,

congé d'aidant et d'une absence pour raisons de force majeure, les travailleur-se-s aient le droit de retrouver leur emploi initial ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables.

L'article 10.1 de la directive 2019/1158/UE stipule en effet que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le-la travailleur-se sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. Ce droit ne vaut toutefois pas explicitement pour les formules souples de travail. L'article 10.2 indique quant à lui que les travailleur-se-s doivent aussi avoir le droit de retrouver leur emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils-elles auraient eu droit s'ils-elles n'avaient pas pris ce congé parental, congé de naissance ou congé d'aidant (article 10.2). Ce droit ne s'applique pas aux absences pour cause de force majeure.

Les travailleur-se-s qui demandent une formule souple de travail ont le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue, ou de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue dès lors qu'un changement de circonstances le justifie (article 9.3).

Concernant le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé d'aidant proche, le congé palliatif et l'assistance médicale, il n'existe actuellement aucune disposition légale explicite imposant le retour du-de la travailleur-se à son poste initial ou équivalent. Une disposition spécifique sur cette question s'impose donc dans le droit national.

Afin de rendre ces droits exécutoires et compte tenu de l'introduction du nouveau critère protégé des "responsabilités familiales", ces droits sont explicitement ajoutés à la Loi Genre. Il est en définitive nécessaire d'attacher des sanctions à une violation de ces droits pour optimiser l'efficacité de ces dispositions. À cet égard, il est important de souligner que la directive 2019/1158/UE stipule également que les sanctions pour les infractions aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et aux dispositions déjà en vigueur en ce qui concerne les droits couverts par la présente directive doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Il faut donc qu'une atteinte avérée à ces droits donne lieu à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute, telle que prévue à l'article 23 de la Loi Genre.

En prévoyant explicitement un droit au retour au même emploi ou à un emploi équivalent, le maintien des

zorgverlof en verlof om dwingende reden het recht hebben op een terugkeer naar hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden.

In artikel 10.1 van de Richtlijn 2019/1158/EU staat immers te lezen dat verworven of in wording zijnde rechten behouden zullen blijven bij de terugkeer naar de werkvloer na ouderschaps-, vaderschaps- of zorgverlof of arbeidsverzuim wegens overmacht. Dit recht geldt niet expliciet voor flexibele werkregelingen. In artikel 10.2 staat dan weer te lezen dat werknemers-neemsters daarnaast ook het recht moeten hebben om terug te kunnen keren naar dezelfde job of een gelijkwaardige functie na hun terugkeer uit ouderschaps-, geboorte- of zorgverlof en om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waar zij aanspraak zouden hebben gemaakt mochten zij dat verlof niet hebben genomen (artikel 10.2). Dit recht geldt niet voor afwezigheden in het kader van overmacht.

Werknemers-neemsters die flexibele werkregelingen aanvragen hebben het recht terug te keren naar hun oorspronkelijke werkpatroon na de afgesproken periode, of om te vragen terug te keren naar hun oorspronkelijk werkpatroon voor de afloop van de afgesproken periode indien hun omstandigheden veranderen (artikel 9.3).

Voor geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, (mantel)zorgverlof, palliatief verlof en medische bijstand is er op heden geen uitdrukkelijke wettelijke bepaling die de terugkeer van de werknemer-ster naar zijn oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie oplegt. De Richtlijn 2019/1158/EU leidt tot een uitdrukkelijke bepaling terzake in het intern recht.

Ten einde deze rechten afdwingbaar te maken en gelet op de invoering van het nieuwe beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheden" worden deze rechten dan ook expliciet aan de Genderwet toegevoegd. Het verbinden van sancties aan een inbreuk op deze rechten is immers noodzakelijk om de effectiviteit van deze bepalingen te optimaliseren. In deze is het belangrijk erop te wijzen dat Richtlijn 2019/1158/EU eveneens bepaalt dat de sancties voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Het is om die reden dan ook nodig dat een bewezen inbreuk op deze rechten aanleiding geeft tot de forfaitaire schadevergoeding ten bedrage van zes maand brutobeloning, zoals die voorzien is in artikel 23 van de Genderwet.

Door uitdrukkelijk te voorzien in een recht op terugkeer naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, het

droits acquis ou en cours d'acquisition et un droit à toute amélioration des conditions de travail, et en liant cela à une indemnisation, l'exigence européenne est satisfaite.

Il est aussi pertinent de renvoyer ici à l'article 15 de la directive 2006/54/CE, qui stipule que "une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence." Cette disposition n'a à ce jour pas été transposée dans la Loi Genre, malgré le fait que la Commission européenne ait lancé une procédure d'infraction contre la Belgique le 29 avril 2015, entre autres concernant la non-transposition du droit de retour et des droits acquis (numéro 2015/2012). Le rapport intermédiaire de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre la discrimination a également souligné des lacunes dans la transposition au niveau fédéral, en particulier dans la transposition de l'article 15 de la directive 2006/54/CE (Premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre la discrimination, février 2017).

Il en va par ailleurs de même de l'article 16 de la directive 2006/54/CE, qui garantit des droits identiques pour les travailleur-se-s qui prennent un congé de naissance ou d'adoption. Cet article n'a pas non plus été transposé à ce jour.

Or, les dispositions de cette directive 2006/54/CE ont été transposées par les entités fédérées depuis maintes années (article 15 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination; article 22bis du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement; article 9 du décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination). Les autorités fédérales ne peuvent donc plus rester à la traîne sur ce plan.

Avec cette modification de la loi, il devient possible de demander une indemnité telle que prévue par la Loi Genre lorsqu'un-e travailleur-se prouve, ou, conformément à l'article 33 de la Loi Genre, peut au moins faire présumer, qu'il-elle pourrait ne pas retrouver son emploi initial ou, à défaut, un emploi équivalent en raison du congé pris.

Concernant le montant de l'indemnité (forfaitaire), on peut se référer à l'exposé des motifs de la Loi Genre

behoud van verworven of in wording zijnde rechten en recht op elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden én hieraan een schadevergoeding te koppelen wordt aan de Europese vereiste voldaan.

In deze is het dan ook relevant om te verwijzen naar artikel 15 van de Richtlijn 2006/54/EG dat bepaalt dat "Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken". Deze bepaling werd tot op heden niet in de Genderwet omgezet niettegenstaande de Europese Commissie op 29 april 2015 een inbreukprocedure tegen België startte, onder meer betreffende de niet-omzetting van het recht op terugkeer en verworven rechten (nummer 2015/2012). Het tussentijds rapport van de evaluatiecommissie van de antidiscriminatie-wetgeving wees eveneens op leemtes bij de omzetting in het federale toepassingsgebied, in het bijzonder bij de omzetting van artikel 15 van de Richtlijn 2006/54/EG (Eerste evaluatieverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, februari 2017).

Hetzelfde geldt overigens voor artikel 16 van de Richtlijn 2006/54/EG waarin dezelfde rechten worden gegarandeerd voor werknemers-neemsters die geboorte- of adoptieverlof opnemen. Ook dit artikel werd tot op heden niet omgezet.

Ten overvloede dient erop te worden gewezen dat de bepalingen uit de Richtlijn 2006/54/EG al jaren geleden werden omgezet door de deelstaten (artikel 15 Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie; artikel 22bis Vlaams Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid; artikel 9 Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). De federale overheid kan dan ook niet langer achterblijven.

Door deze wetswijziging wordt het mogelijk om een schadevergoeding zoals voorzien in de Genderwet te vragen wanneer een werknemer-neemster bewijst, of conform artikel 33 van de Genderwet minstens kan doen vermoeden, dat hij of zij niet mocht terugkeren naar diens oorspronkelijke, of bij gebreke hieraan, een gelijkwaardige functie, omwille van het opgenomen verlof.

Wat de grootte van de (forfaitaire) schadevergoeding betreft, kan worden verwezen naar de memorie van

(projet de loi tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, Parl. St., Ch., 2006-07, n° 2721, 57-59). Il y est fait explicitement référence à la jurisprudence de la Cour de justice en matière de discrimination fondée sur le sexe et plus particulièrement à l'arrêt *Draehmpaehl* (C-180/95, 22 avril 1997). Dans cette affaire, la Cour de justice avait jugé que si un État membre choisissait de lutter contre la discrimination au moyen d'une approche civile, conférant à l'indemnisation un caractère punitif, il devait veiller à ce que le montant des dommages et intérêts accordés soit suffisant et dissuasif. Ce principe sera par la suite confirmé dans l'arrêt *María Auxiliadora Arjona Camacho* (C 407/14).

En d'autres termes, l'indemnité (forfaitaire) sert non seulement à compenser le préjudice subi, mais aussi à dissuader d'autres citoyens qui pourraient envisager de discriminer un-e travailleur-se.

L'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute est donc un instrument important dans la lutte contre la discrimination, car elle ne se contente pas de réparer le préjudice individuel, mais doit également avoir un effet décourageant et dissuasif à l'égard des personnes concernées, des tiers et de la société dans son ensemble. Reste à savoir si cette indemnité a bien l'effet escompté pour chaque contrevenant, son montant étant moins dissuasif pour une grande entreprise que pour une PME ou un indépendant. Un effet dissuasif disparaîtrait complètement si le montant de l'indemnité était plus faible. Ainsi, la doctrine juridique s'accorde à dire qu'une indemnité de trois mois de salaire n'est pas suffisante pour sanctionner une discrimination (SINE F. et VERHELST I., Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?, Or. 2017, afl. 5, 15).

La finalité du droit anti-discrimination diffère de celle du droit du travail, où l'objectif est de fournir une protection pour le préjudice subi par le-la travailleur-se individuel-le. La Loi Genre et, par extension, l'ensemble de la législation de lutte contre la discrimination, remplissent toutefois également une fonction de dissuasion sociale. Conformément à ce qui précède, la Cour de cassation a rendu l'arrêt suivant concernant le licenciement d'une travailleuse en raison de sa confirmation sexuelle: "En l'absence de disposition légale réglant la question, les indemnités dues en raison du licenciement peuvent être cumulées si elles obéissent à des finalités différentes et réparent des dommages distincts" (Cass. 20 février 2012, R.G. n° S100048F, JTT, 210). "L'indemnité pour licenciement abusif couvre, de manière forfaitaire, le préjudice moral et matériel subi par le travailleur du fait de l'inexistence de l'un des motifs de licenciement visés par la loi en vue

toelichting bij de Genderwet (Wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, Parl. St. Kamer, 2006-07, nr. 2721, 57-59). Daar wordt uitdrukkelijk verwezen naar rechtspraak van het Hof van Justitie inzake discriminatie op grond van geslacht en meer specifiek naar het arrest *Draehmpaehl* (C-180/95, 22 april 1997). Het Hof van Justitie oordeelde dat, indien een lidstaat ervoor kiest om discriminatie te beteugelen door middel van een burgerlijke aanpak waardoor de schadevergoedingen een punitief karakter krijgen, deze lidstaat ervoor moet zorgen dat de omvang van de schadevergoeding voldoende omvangrijk en afschrikkend moet zijn. Dit principe werd later bevestigd in het arrest *María Auxiliadora Arjona Camacho* (C 407/14).

De (forfaitaire) schadevergoeding dient met andere woorden niet enkel tot de vergoeding van de geleden schade maar heeft ook een afschrikkende functie ten aanzien van andere burgers die zouden overwegen om een werknemer-neemster te discrimineren.

De forfaitaire schadevergoeding van zes maand brutobeloning is dan ook een belangrijk instrument in de strijd tegen discriminatie daar zij niet enkel de individuele schade vergoedt, maar tegelijk een ontradend, afschrikkend effect zou moeten hebben ten aanzien van de betrokkenen, derden en de maatschappij als een geheel. Men kan zich de vraag stellen of deze vergoeding voor iedere overtreder dat gewenste effect heeft gelet op het feit dat dit bedrag een groot bedrijf minder afschrikt dan een kmo of zelfstandige. Hoe dan ook, een lagere vergoeding zou alvast het afschrikkend effect tenietdoen. Zo is de rechtsleer het erover eens dat een schadevergoeding van drie maandsalarissen niet volstaat als sanctie voor discriminatie (SINE F. en VERHELST I., Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?, Or. 2017, afl. 5, 15).

De finaliteit van het antidiscriminatierecht verschilt met deze van het arbeidsrecht, waar het de bedoeling is om een bescherming te voorzien voor de schade geleden door de individuele werknemer-neemster. De Genderwet en bij de uitbreiding de hele antidiscriminatiewetgeving heeft echter ook een maatschappelijke ontradingsfunctie. In overeenstemming daarmee oordeelde het Hof van Cassatie inzake het ontslag van een werknemer omwille van diens geslachtsbevestiging het volgende: "Bij gebrek aan wettelijke bepaling die de kwestie regelt, mogen de vergoedingen wegens ontslag worden gecumuleerd indien ze een verschillende finaliteit hebben en verschillende soorten schade vergoeden" (Cass. 20 februari 2012, A.R. nr. S100048F, JTT, 210). "De vergoeding voor onrechtmatig ontslag dekt, op forfaitaire wijze, de morele en materiële schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van het niet-bestaan van een

d'accorder à l'ouvrier une relative stabilité d'emploi (CT Bruxelles, 22 avril 2002, Chron. D.S., 2005, p.348). Elle indemnise donc une perte injustifiée d'emploi et a pour finalité d'augmenter la stabilité d'emploi. L'indemnité pour licenciement discriminatoire a pour but, quant à elle, de réparer forfaitairement le préjudice moral et matériel subi par le travailleur victime d'une discrimination. Elle a également un rôle dissuasif à l'égard de l'employeur, tendant à garantir l'effectivité de l'interdiction de poser des actes discriminatoires (...). Tant la finalité que le dommage couvert par l'indemnité pour licenciement abusif, d'une part et par l'indemnité pour licenciement discriminatoire, d'autre part, sont distincts."

Dans un souci d'uniformité, ces droits sont prévus pour tous les congés pris dans le cadre des "responsabilités familiales" et protégés par le nouvel article 4 de la Loi Genre, en plus du congé de maternité. Comme indiqué ci-dessus, les responsabilités familiales renvoient à la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Toute violation de ces droits est ainsi sanctionnée de la même manière, quel que soit le type de congé pour responsabilités familiales pris. Les droits en matière d'emploi prévus à l'article 19/1 ne s'appliquent uniquement à un congé demandé par un-e employé-e dans le cadre de ses responsabilités familiales et donc ne s'appliquent pas à une simple absence non motivée. En ce qui concerne les formules souples de travail, la protection contre le traitement défavorable prévue par l'article 4 de la Loi Genre et au réglementation sur l'aménagement de ce concept reste acquise.

Art. 12

Un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité prévue à l'article 23 de la loi sur le genre est cumulable, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi, est inséré. Cette insertion est liée à la suppression de diverses dispositions anti-cumul dans le droit du travail.

Par ailleurs, nous pouvons ici rappeler ce qui a été dit plus haut. La finalité de la législation anti-discrimination diffère de celle du droit du travail. Il devrait donc être

van de redenen voor ontslag zoals bedoeld door de wet met als doel aan de arbeider een relatieve vastheid van betrekking toe te kennen (Arbeidshof Brussel, 22 april 2002, Soc.Kron., 2005, p. 348). Ze vergoedt dus een ongerechtvaardigd verlies van betrekking en heeft als doel de vastheid van betrekking te vergroten. Anderzijds heeft de vergoeding wegens discriminerend ontslag tot doel de morele en materiële schade die de werknemer die het slachtoffer is van discriminatie heeft geleden op forfaitaire wijze te vergoeden. Tevens vervult ze een afschrikkende rol ten aanzien van de werkgever die ertoe strekt garanties te bieden inzake de doeltreffendheid van het verbod om discriminerende handelingen te stellen (...). Zowel de finaliteit als de schade die wordt gedekt door de vergoeding wegens onrechtmatig ontslag, enerzijds, en door de vergoeding wegens discriminerend ontslag, anderzijds, zijn verschillend."

Gelet op de uniformiteit worden deze rechten voorzien voor alle verloven die in het kader van "gezinsverantwoordelijkheden" worden opgenomen en door het nieuwe artikel 4 van de Genderwet beschermd worden, naast de moederschapsrust. Zoals hierboven werd aangegeven wordt onder gezinsverantwoordelijkheden begrepen de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben.

Op die manier wordt een inbreuk op deze rechten op dezelfde manier gesanctioneerd, ongeacht het type van verlof dat in het kader van gezinsverantwoordelijkheden werd opgenomen. De in artikel 19/1 bedoelde arbeidsrechten zijn enkel van toepassing op een verlof dat door een werknemer-neemster wordt aangevraagd in verband met gezinsverantwoordelijkheden en gelden dus niet voor een gewone ongemotiveerde afwezigheid. Wat flexibele werkregelingen betreft, blijft de bescherming tegen nadelige behandeling als bedoeld in artikel 4 van de Genderwet en de regelgeving inzake de invulling van dit begrip bestaan.

Art. 12

Er wordt een nieuw artikel ingevoegd dat duidelijk stelt dat de schadevergoeding zoals voorzien in artikel 23 Genderwet kan worden gecumuleerd, tenzij er uitdrukkelijk anders bepaald wordt door of krachtens een wet. Dit hangt samen met het schrappen van verschillende anticumul bepalingen in het arbeidsrecht.

Bovendien kan ter zake worden voorwezen naar wat voorafgaat. De finaliteit van de antidiscriminatiewetgeving verschilt immers van het arbeidsrecht. Aldus zou het

possible, sous réserve des conditions imposées par la jurisprudence en matière de cumul, de combiner une indemnité forfaitaire avec une indemnité de protection en vertu du droit du travail, sauf si cela est explicitement exclu.

En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité prévue dans l'article 23 Loi Genre est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Les tribunaux qui acceptent le cumul se réfèrent généralement, par exemple, à la situation spécifique de la loi sur le travail et de la Loi Genre concernant le licenciement d'une travailleuse enceinte, puisque les finalités des deux lois sont différentes. Un tribunal du travail a ainsi déclaré: "Les dispositions relatives à la protection de la maternité dans la loi du 16.3 1971 visent exclusivement un groupe cible particulier – les femmes enceintes – pour une période bien définie. La loi vise à les protéger contre le licenciement en raison de leur état de grossesse. L'objectif (la finalité) de cette législation est donc de protéger le bon déroulement de la grossesse de la travailleuse. La "loi sur le genre" a toutefois un champ d'application plus large et vise à la fois les hommes et les femmes qui, dans le cadre de leur travail, peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. En ce sens, l'objectif de la loi sur le genre est beaucoup plus général que l'article 40 de la loi sur le travail." (Trib. trav. Nivelles, 10 mars 2016, R.G. n° 13/2673/A). Dans la pratique toutefois, le tribunal du travail examine si les indemnités de protection sont dues à la lumière de l'objectif des législations pertinentes et se montre prudent quant à la possibilité de cumul. S'il est cependant prouvé qu'un licenciement ou un non-renouvellement implique une violation à la fois du droit du travail et de la Loi Genre, le tribunal devrait pouvoir accorder le cumul.

Il est inséré un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité prévue à l'article 23 de la Loi Genre est cumulable avec d'autres indemnités dès lors qu'elles réparent des dommages distincts, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi.

Art. 13 tot 17

Le Titre IV de la Loi Genre traite des dispositions pénales. Il prévoit l'imposition d'une sanction pénale à ceux-celles qui incitent à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation contre une personne, un groupe, une communauté ou leurs membres. Les fonctionnaires ou agents publics, les employeurs et les fournisseurs de biens et de services peuvent également faire l'objet de sanctions pénales dans certaines

mogelijk moeten zijn, mits de voorwaarden die de rechtspraak inzake cumul worden gesteld, mogelijk moeten zijn om de forfaitaire schadevergoeding te combineren met een beschermingsvergoeding in het kader van het arbeidsrecht, tenzij dit uitdrukkelijk is uitgesloten.

In principe is de cumul tussen de beschermingsvergoedingen en schadevergoeding voorzien in artikel 23 Genderwet nu al mogelijk zolang er geen bepaling is die dit verbiedt. Rechtbanken die de cumul aanvaarden, verwijzen meestal bijvoorbeeld inzake het ontslag van een zwangere werknemster naar de specifieke situatie van Arbeidswet en Genderwet aangezien de doelstellingen van de beide wetten verschillend zijn. Zo stelde een arbeidsrechtbank: "De bepalingen met betrekking tot de bescherming van het moederschap in de wet van 16.3 1971 zijn uitsluitend gericht op een bepaalde doelgroep – zwangere vrouwen – gedurende een welbepaalde periode. De wet is bedoeld om hen te beschermen tegen ontslag op grond van hun staat van zwangerschap. De doelstelling van deze wetgeving is dus de bescherming van het goede verloop van de zwangerschap van de werknemster. De "genderwet" heeft echter een ruimer toepassingsgebied en beoogt zowel mannen als vrouwen die, in het kader van hun werk, een discriminatie op grond van geslacht kunnen ondergaan. In die zin is de doelstelling van de genderwet veel algemener dan het artikel 40 van de arbeidswet." (Arbr. Nijvel 10 maart 2016, A.R. nr. 13/2673/A). In de praktijk is het echter zo dat de arbeidsrechtbank nagaat of de beschermingsvergoedingen verschuldigd zijn in het licht van de doelstelling van de betrokken wetgevingen en wordt behoedzaam omgegaan met de mogelijkheid tot cumul. Indien er echter bewezen dat er bij een ontslag of een niet-verlenging sprake is van een schending van zowel het arbeidsrecht als de Genderwet, dan moet de rechter de cumul kunnen toekennen.

Er wordt een nieuw artikel ingevoegd dat verduidelijkt dat de schadevergoeding zoals voorzien in artikel 23 Genderwet kan worden gecumuleerd met andere beschermingsvergoedingen mits zij verschillende schades vergoeden, tenzij er uitdrukkelijk anders bepaald wordt door of krachtens een wet.

Art. 13 tot 17

Titel IV van de Genderwet handelt over de strafrechtelijke bepalingen. Deze titel laat toe om diegenen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie ten aanzien van een persoon, groep, gemeenschap of leden ervan, een strafrechtelijke sanctie op te leggen. Ook openbare ambtenaren of officieren, werkgevers en aanbieders van goederen en diensten kunnen onder bepaalde voorwaarden een strafrechtelijke sanctie

conditions. Il doit toujours être question d'une discrimination intentionnelle.

L'intention étant de ne pas faire de distinction, dans le prescrit de la Loi Genre, dans l'approche pénale de la discrimination sur la base des différents critères protégés, le terme "sexe" au titre IV de la Loi Genre est remplacé partout par "un critère protégé".

Art. 18

L'article 33 de la Loi Genre traite des règles de preuve dans les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Il stipule que lorsqu'une éventuelle victime de discrimination allègue des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination, l'autre partie doit prouver qu'il n'en était rien. La modification de l'article 4 de la Loi Genre nécessite une modification de cet article. Toute victime de discrimination peut donc faire usage du renversement de la charge de la preuve, quel que soit le critère protégé invoqué.

Art. 19 tot 21

Compte tenu du remplacement de l'article 4,6° de la Loi du 16 décembre 2002 quelques modifications sont apportées au titre VI et VII. L'article 39 de la Loi Genre est abrogé. L'article 36 de la Loi Genre est modifié afin de clarifier qu'il n'est plus d'application dans le cas d'une action en justice de l'Institut. En outre, l'article 34 renvoie explicitement à l'article 4 6° de la loi du 16 décembre 2002, afin de clarifier explicitement quand l'Institut peut ester en justice.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes

la Loi du 16 décembre 2002 est modifiée dans un esprit général de simplification.

Les modifications apportées concernent deux dispositions intrinsèquement liées entre elles relatives à, d'une part, l'objet de l'Institut et, d'autre part, sa capacité à agir en justice dans le cadre dudit objet.

worden opgelegd. Het gaat hier telkens om een opzettelijke discriminatie.

Gezien het de bedoeling is dat er binnen de Genderwet geen onderscheid wordt gemaakt in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van de verschillende beschermde criteria, wordt de term "geslacht" in Titel IV van de Genderwet overal vervangen door "een beschermd criterium".

Art. 18

Artikel 33 Genderwet handelt over de bewijsregeling in gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. Het artikel stelt dat wanneer een mogelijk slachtoffer van discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden, de tegenpartij in dat geval moet aantonen dat er geen sprake was van discriminatie. De aanpassing van artikel 4 van de Genderwet maakt een wijziging van dit artikel noodzakelijk. Ieder slachtoffer van discriminatie mag dan ook gebruik maken van de verschuiving van de bewijslast, ongeacht het beschermd criterium waarop die zich beroept.

Art. 19 tot 21

Gelet op vervanging van artikel 4,6° van de Wet van 16 december 2002 worden enkele wijzigingen aan titel VI en VII aangebracht. Zo wordt artikel 39 van de Genderwet opgeheven. Artikel 36 van de Genderwet wordt gewijzigd om te verduidelijken dat het niet langer van toepassing is in geval van gerechtelijke stappen door het Instituut. Verder wordt in artikel 34 uitdrukkelijk verwezen naar artikel 4 6°, van de Wet van 16 december 2002, ten einde expliciet te verduidelijken wanneer het Instituut in rechte kan optreden.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen aan de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

De Wet van 16 december 2002 wordt gewijzigd met het oog op een algemene vereenvoudiging.

De wijzigingen die worden doorgevoerd, hebben betrekking op twee intrinsiek met elkaar verbonden bepalingen in verband met het doel van het Instituut enerzijds en de bevoegdheid om in kader van dat doel in rechte op te treden anderzijds.

Il s'agit, entre autres, de clarifier le lien entre les missions de l'Institut et sa capacité d'ester en justice, cette dernière constituant un levier de réalisation des dites missions.

Art. 22

Les modifications de la Loi Genre impliquent naturellement la modification de l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002. En effet, les critères protégés par la Loi Genre autres que le sexe n'étant plus assimilés à celui-ci mais étant protégés de manière autonome, la formulation de l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002 doit être modifiée afin d'indiquer explicitement que l'Institut a entre autres pour objet de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur un critère protégé par la Loi Genre, quel qu'il soit.

La référence aux "critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" plutôt qu'à une énumération de ces critères permet une meilleure lisibilité ainsi que l'économie d'une nouvelle modification de la Loi du 16 décembre 2002 dans le cas de modifications ultérieures des critères protégés par la Loi Genre.

Le critère des responsabilités familiales faisant partie des critères protégés par la Loi Genre, l'Institut est compétent pour les questions de discrimination qui relèvent de la directive 2019/1158/UE, conformément à l'obligation prévue à l'article 15 de cette dernière en ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité.

Cette compétence de l'Institut pour les questions de discrimination basée sur les responsabilités familiales est par ailleurs intrinsèquement liée à l'égalité des femmes et des hommes dès lors que la lutte contre de telles discriminations contribue à la réalisation de ladite égalité.

Art. 23

Selon l'actuel article 4, 6° de la Loi du 16 décembre 2002, l'Institut peut agir en justice: "dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes". L'article 4, 6°/1 stipule ce qui suit: "agir en justice, avec l'accord de

Het is onder meer de bedoeling om het verband te verduidelijken tussen de opdrachten van het Instituut en zijn vermogen om in rechte op te treden, waarbij dat laatste een hefboom is voor de uitvoering van die opdrachten.

Art. 22

De wijzigingen aan de Genderwet houden logischerwijze een wijziging in van artikel 3 van de Wet van 16 december 2002. Aangezien de door de Genderwet beschermde criteria niet langer allemaal met geslacht worden gelijkgesteld, maar op zichzelf worden beschermd, moet de formulering van artikel 3 van de Wet van 16 december 2002 immers worden gewijzigd om uitdrukkelijk aan te geven dat het Instituut onder meer tot doel heeft elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van een van de door de Genderwet beschermde criteria, ongeacht hetwelke, te bestrijden.

De verwijzing naar de "criteria beschermd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" in plaats van een opsomming van die criteria zorgt voor een betere leesbaarheid en voorkomt dat de Wet van 16 december 2002 opnieuw moet worden gewijzigd wanneer de door de Genderwet beschermde criteria later zouden wijzigen.

Aangezien het criterium met betrekking tot het hebben van zorgtaken een van de criteria is die beschermd worden door de Genderwet, is het Instituut bevoegd om discriminatiekwesties te behandelen die onder de werkingssfeer van Richtlijn 2019/1158/EU vallen, overeenkomstig de verplichting die artikel 15 van die richtlijn oplegt inzake gelijkheidsbevorderende organen.

Die bevoegdheid van het Instituut om discriminatie op grond van zorgtaken te behandelen, houdt ook intrinsiek verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen, aangezien de bestrijding van dergelijke discriminatie bijdraagt aan het verwezenlijken van deze gelijkheid.

Art. 23

Volgens het huidige artikel 4 6° van de Wet van 16 december 2002, kan het Instituut in rechte optreden: "in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven." Artikel 4 6°/1 luidt: "in rechte op

la victime ou de ses ayants droit, pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal.”

Lors de la création de l’institut en 2002, le législateur a donné à l’Institut la compétence pour agir dans les litiges juridiques (projet de loi portant création de l’Institut de l’égalité des femmes et des hommes, exposé des motifs, Doc., Ch., 2001-2002, n° 50-1919/001). En 2007, la Loi Genre a confirmé que l’Institut pouvait intervenir en justice dans les litiges concernant le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l’exercice de leur travail. De la même manière, plus récemment, la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d’images et d’enregistrements à caractère sexuel a ajouté l’alinéa 6°/1 à l’article 4 de la Loi du 16 décembre 2002, visant la possibilité d’agir en justice pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal. Cependant, cela risque de créer une ambiguïté quant à la compétence de l’Institut d’agir en justice dans tous les litiges liés à sa mission légale, à savoir la promotion de l’égalité de genre et la lutte contre la discrimination en lien avec le genre.

L’article 4, 6° est adapté pour clarifier que si la compétence de l’Institut d’agir en justice comprend, entre autres, les litiges auxquels pourraient donner lieu l’application du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail et des autres lois, ainsi que les dispositions mentionnés à l’article 4, 6° et 4, 6°/1 de la Loi de 16 décembre 2002, elle n’y est cependant pas limitée.

Il convient par ailleurs de noter que les différentes lois ont également attaché différentes conditions à la compétence de l’Institut pour agir en justice. La Loi Genre, par exemple, énonce ce qui suit à l’article 36: “Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l’action de l’Institut [...] ne sera recevable que s’ils prouvent qu’ils ont reçu l’accord de la victime.” En ce qui concerne l’action en justice dans le cadre de litiges relatifs aux infractions visées aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal, “l’accord de la victime ou de ses ayants droit” était requis. Concernant d’autres litiges, l’accord d’une victime identifiée n’est pas requis pour une action en justice. L’introduction d’un règlement uniforme nous semble donc ici appropriée.

Dans ce contexte, il est proposé de définir les compétences de l’Institut en se référant de manière générale

te treden voor elk misdrijf bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek, met toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers.”

Bij de oprichting in 2002 heeft de wetgever het Instituut de bevoegdheid gegeven om in rechtsgeschillen te kunnen optreden (wetsontwerp houdende oprichting van het Instituut van de gelijkheid van vrouwen en mannen, Parl. St., Kamer, 2001-2002, nr. 50-1919/001). In 2007 heeft de Genderwet bevestigd dat het Instituut in rechte kan optreden in rechtsgeschillen met betrekking tot het hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken. Meer recentelijk heeft de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksuele beelden en opnames lid 6°/1 toegevoegd aan artikel 4 van de Wet van 16 december 2002, waarin wordt verwezen naar de mogelijkheid van vervolging wegens een van de in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek bedoelde strafbare feiten. Daardoor dreigt echter onduidelijkheid te ontstaan over de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden in alle rechtsgeschillen die verband houden met haar wettelijke opdracht, met name de bevordering van gendergelijkheid en de strijd tegen gendergerelateerde discriminatie.

Artikel 4, 6° wordt aangepast om te verduidelijken dat de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden, onder meer, de geschillen omvat waartoe de toepassing van hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en andere wetten alsook de bepalingen vermeld in artikel 4, 6° en 4, 6°/1 van de Wet van 16 december 2002, aanleiding zouden kunnen geven, maar er niet toe beperkt is.

Bovendien dient opgemerkt te worden dat door de verschillende wetten ook verschillende voorwaarden verbonden werden aan de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden. Zo vereist de Genderwet in artikel 36: “Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut... alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.” Voor wat betreft het optreden in rechte in de rechtsgeschillen inzake de misdrijven bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek was “de toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers vereist”. Voor andere rechtsgeschillen wordt niet vereist dat er voor een optreden in rechte toestemming van een geïdentificeerd slachtoffer verkregen werd. Het invoeren van een eenvormige regeling lijkt hier dan ook aangewezen.

In het licht hiervan wordt voorgesteld om de bevoegdheid van het Instituut te omschrijven met een algemene

à sa mission légale, telle que définie à l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002.

Ainsi, l'action de l'Institut au nom d'une victime identifiée ne sera recevable qu'avec le consentement de la victime. Si la victime n'est pas en mesure de donner son consentement, celui-ci sera donné par la personne désignée à cet effet en vertu du droit commun. L'action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement de la victime ou de la personne désignée à cet effet en vertu du droit commun.

Art. 24

La compétence d'agir en justice pour les infractions visées aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal étant reprise dans cette nouvelle disposition par la modification de l'article 4, 6°, la nécessité de l'article 4, 6°/1 de la Loi du 16 décembre 2002 est supprimée, et cette disposition n'a plus lieu d'être.

Le ministre de la Mobilité

Georges GILKINET

*La secrétaire d'État à l'Égalité des genres,
à l'Égalité des chances et à la Diversité,*

Sarah SCHLITZ

verwijzing naar haar wettelijke opdracht zoals die vastgelegd is in artikel 3 van de Wet van 16 december 2002.

Aldus zal het optreden van het Instituut in naam van een geïdentificeerd slachtoffer slechts ontvankelijk zijn met instemming van het slachtoffer. Indien het slachtoffer niet in staat is haar of zijn toestemming te geven, wordt deze gegeven door de persoon die daartoe volgens het gemeen recht is aangewezen. Voor een actie van het Instituut in eigen naam is geen toestemming van een slachtoffer of van de persoon die daartoe volgens het gemeen recht is aangewezen vereist.

Art. 24

Aangezien de bevoegdheid om in rechte op te treden bij de misdrijven bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek door de wijziging van artikel 4, 6° in deze nieuwe bepaling vervat ligt, vervalt de noodzaak voor 6°/1 van artikel 4 van de Wet van 16 december 2002 en wordt deze bepaling derhalve opgeheven.

De minister van Mobiliteit

Georges GILKINET

*De staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit,*

Sarah SCHLITZ

AVANT-PROJET DE LOI
Soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi portant modification
 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre
 la discrimination entre les femmes et les hommes,
 et de la loi du 16 décembre 2002 portant
 création de l'Institut pour l'égalité
 des femmes et des hommes**

CHAPITRE 1. – Disposition générale

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**CHAPITRE 2. - Modification de la loi du 10 mai 2007
 tendant à lutter contre la discrimination entre les
 femmes et les hommes**

Art. 2. L'article 2 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:

“La présente loi transpose:

— *La directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;*

— *La directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;*

— *La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;*

— *La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante;*

— *La directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019*

concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.”

Art. 3. Dans l'article 3 de la même loi, les mots “du sexe” sont remplacés par les mots “d'un critère protégé par la présente loi”.

Art. 4. L'article 4 est remplacé par:

“Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé: le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.”

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 van de wet van 16 december 2002 houdende
 oprichting van het Instituut voor de gelijkheid
 van vrouwen en mannen**

HOOFDSTUK 1. – Algemene bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**HOOFDSTUK 2. – Wijziging van de wet van 10 mei 2007
 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en
 mannen**

Art. 2. Artikel 2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen door wat volgt:

“Bij deze wet worden omgezet:

— *Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;*

— *Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;*

— *Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;*

— *Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen;*

— *Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”*

Art. 3. In artikel 3 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een door deze wet beschermd criterium”.

Art. 4. Artikel 4 wordt vervangen door:

“Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.”

Art. 5. Dans l'article 5 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° au point 5°, les mots “*du sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 2° au point 6°, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”;
- 3° au point 7°, les mots “*d'un sexe déterminé*” sont remplacés par les mots “*concernées par un critère protégé déterminé*”;
- 4° au point 8°, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”;
- 5° au point 9°, les mots “*au sexe*” sont remplacés par les mots “*à un critère protégé*”;
- 6° au point 11°, les mots “*au sexe*” sont remplacés par les mots “*à un critère protégé*”;
- 7° au point 12°, les mots “*du sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”.

Art. 6. Dans l'article 8 de la même loi, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”.

Art. 7. Dans l'article 14 de la même loi, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”.

Art. 8. Dans l'article 15 de la même loi, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”.

Art. 9. Dans l'article 18 §1^{er} de la même loi, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”.

Art. 10. Dans la même loi, un article 19/1 est ajouté, formulé comme suit:

“§1. À l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le-la travailleur-se a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

§2. Le-La travailleur-se a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§3. Le-La travailleur-se a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§4. Toute personne victime d'une infraction aux §1 - §3 peut réclamer des dommages et intérêts forfaitaires conformément à l'article 23 §2 de la présente loi.”

Art. 11. Dans la même loi, un article 23/1 est ajouté, formulé comme suit:

“Les dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 23 §2 de la présente loi peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées suite à la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi.”

Art. 12. Dans l'article 26 de la même loi, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”.

Art. 5. Aan artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in punt 5° wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in punt 6° wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 3° in punt 7° worden de woorden “*van een bepaald geslacht*” vervangen door de woorden “*met een beschermd criterium*”;

4° in punt 8° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;

5° in punt 9° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door “*een beschermd criterium*”;

6° in punt 11° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door “*een beschermd criterium*”.

7° in punt 12° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 6. In artikel 8 van dezelfde wet wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 7. In artikel 14 van dezelfde wet wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 8. In artikel 15 van dezelfde wet wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 9. In artikel 18 §1 van dezelfde wet wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 10. In dezelfde wet wordt een artikel 19/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“§1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werkne.em.st.er het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

§2. De werkne.em.st.er heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken.

§3. De werkne.em.st.er heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden.

§4. Een slachtoffer van een inbreuk op §1 - §3 kan een forfaitaire schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 §2 van deze wet.”

Art. 11. In dezelfde wet wordt een artikel 23/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De forfaitaire schadevergoeding voorzien in artikel 23 §2 van deze wet kan worden gecumuleerd met een beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij door of krachtens een wet uitdrukkelijk anders bepaald wordt.”

Art. 12. In artikel 26 van dezelfde wet wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 13. Dans l'article 27 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° au point 1° et au point 2°, les mots “*de son sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 2° au point 3°, les mots “*du sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 3° au point 4°, les mots “*de son sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”.

Art. 14. Dans l'article 28 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° à l'alinéa 1^{er}, les mots “*de son sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 2° à l'alinéa 2, les mots “*du sexe*” sont remplacés par “*d'un critère protégé*”.

Art. 15. Dans l'article 28/1 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° à l'alinéa 1^{er}, les mots “*de son sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 2° à l'alinéa 2, les mots “*du sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”.

Art. 16. Dans l'article 28/2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° à l'alinéa 1^{er}, les mots “*de son sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”;
- 2° à l'alinéa 2, les mots “*de du sexe*” sont remplacés par les mots “*d'un critère protégé*”.

Art. 17. Dans l'article 33 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- 1° au §1^{er} et §2, point 1 et §3, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé*”;
- 2° au §2 1°, les mots “*du même sexe*” sont remplacés par les mots “*concernées par le même critère protégé*”.

Art. 18. L'article 39 de la même loi est abrogé.

CHAPITRE 3. – Modification de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 19. Dans l'article 3 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les mots “*le sexe*” sont remplacés par les mots “*un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*”.

Art. 20. L'article 4 6° de la même loi est remplacé par: “agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3 de la présente loi. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement, celui de ses représentants légaux ou de ses ayants droit, sauf lorsque l'action est dirigée contre ceux-ci. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée.”

Art. 21. L'article 4 6°/1 de la même loi, inséré par la loi du 4 mai 2020, est abrogé.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.

Art. 13. Aan artikel 27 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in punt 1° en punt 2° worden de woorden “*zijn geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in punt 3° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 4° in punt 4° worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 14. Aan artikel 28 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in lid 1 worden de woorden “*zijn geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in lid 2 worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 15. Aan artikel 28/1 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in lid 1 worden de woorden “*zijn geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in lid 2 worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 16. Aan artikel 28/2 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in lid 1 worden de woorden “*zijn geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in lid 2 worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”.

Art. 17. Aan artikel 33 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° In §1, §2 lid 1 en §3 worden de woorden “*het geslacht*” vervangen door de woorden “*een beschermd criterium*”;
- 2° in §2 1° worden de woorden “*van hetzelfde geslacht*” vervangen door de woorden “*met eenzelfde beschermd criterium*”.

Art. 18. Artikel 39 van dezelfde wet wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 3. – Wijziging van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Art. 19. In artikel 3 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt het woord “*geslacht*” vervangen door de woorden “*een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium*”.

Art. 20. “Artikel 4 6° van dezelfde wet wordt vervangen door: “in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3 van deze wet. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming, met de instemming van diens wettelijke vertegenwoordigers of van diens rechthebbenden, behalve wanneer de vordering tegen hen is gericht. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.”

Art. 21. Artikel 4 6°/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij Wet van 4 mei 2020, wordt opgeheven.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be

:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be

:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Christel Tecchiato - christel.tecchiato@schlitz.fed.be – 0471/222801
Administration compétente	Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes
Contact administration (nom, email, tél.)	Charlot Bonte – charlot.bonte@igvm.belgie.be – 02/233.41.27 Julie Charlier - julie.charlier@iefh.belgique.be - 02/235.55.79

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi vise à mettre la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en conformité avec la Directive (EU) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du Travail
---	-----------------------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Rapport annuel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – chiffres de l'Office nationale d'emploi
---	--

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes. Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème. S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs. Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées. Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi aménage et augmente la protection de certains groupes vulnérables en termes de discrimination, permettant ainsi entre autres de lutter contre leur exclusion sociale et de favoriser le maintien d'un lien ininterrompu entre ces groupes et le marché du travail. Par exemple, le non-recrutement ou le licenciement de personnes en raison de leurs responsabilités familiales est rendu plus difficile.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☒ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi met en place des mécanismes qui visent à lutter contre la discrimination des personnes ayant des responsabilités familiales et ce, relativement à un large champ de domaines, tels l'accès aux biens et services, l'emploi, etc. En ce sens, le projet favorise la cohésion sociale et l'égalité des chances entre les personnes qui ont des responsabilités familiales et celles qui n'en n'ont pas.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Les victimes de discrimination présumée en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle dans le domaine des relations de travail, quel que soit leur sexe ou genre. En 2020, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a reçu 350 signalements d'éventuelles discriminations dans le domaine des relations de travail. Parmi les personnes ayant notifié des discriminations au travail en 2020, 61% étaient des femmes et 24% des hommes (10% étaient des personnes morales et 5% autres).

 Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Les 350 signalements reçus par l'Institut en 2020 portaient principalement sur l'accès au travail (33%), les conditions de travail et de rémunération (31%) et la rupture de la relation de travail (22%). Près d'un quart des signalements relatifs aux « conditions de travail et de rémunération » avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de naissance). Ce type de problème était plus souvent rencontré par des femmes (62%) que par des hommes (33%). D'autres difficultés fréquemment signalées concernaient la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un

retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (14%). Dans chacun de ces sous-domaines, l'Institut a reçu plus de signalements de femmes que d'hommes.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Oui. Le fait que les femmes soient plus souvent victimes de discrimination dans le domaine de l'emploi restreint leur accès à certaines ressources (telles que le travail, les revenus, les responsabilités, le logement) et à des droits fondamentaux (tels que l'accès aux droits de sécurité sociale dont les allocations de chômage et les droits à la pension).

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

L'ajout des « responsabilités familiales » est indépendant du sexe. Grâce à la formulation de ce critère, chaque travailleur bénéficiera de la même protection contre les traitements défavorables dus aux responsabilités familiales, quel que soit son sexe. En interdisant la discrimination sur base des responsabilités familiales, l'avant-projet a un impact positif sur l'égalité des femmes et des hommes. Ce critère devrait particulièrement concerner les femmes qui exercent aujourd'hui encore majoritairement les responsabilités familiales. (cfr chiffres supra) Cette évolution peut avoir un impact positif sur la carrière des femmes et donc diminuer l'écart salarial encore fort élevé en Belgique. Concrètement, l'un des effets de l'avant-projet sera de favoriser un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ce qui est directement en lien avec l'égalité des femmes et des hommes.

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi a un impact positif sur la santé des personnes protégées. En effet, une meilleure protection contre les discriminations implique une limitation de certaines conséquences négatives en termes de bien-être, tels que le stress ou l'anxiété. Par ailleurs, en favorisant un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'avant-projet de loi permet d'accroître le contact avec des facteurs générateurs de santé, tels le sport, les contacts sociaux, le temps pour pratiquer des hobbies, etc., permettant un plus grand épanouissement des personnes protégées. En résumé, la qualité de vie des personnes et de leur entourage est favorisée par l'avant projet.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

La loi Genre interdit la discrimination dans le cadre des relations de travail. Au niveau du temps d'emploi général, tant au niveau européen que belge, il existe une différence significative entre les femmes et les hommes. En 2020 le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 66% contre 73.8% pour les hommes. Une meilleure protection des victimes aura donc un impact positif sur l'emploi, limitera le chômage des groupes vulnérables et favorisera l'égalité de traitement.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

--

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☐ Pas d'impact
Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☐ Pas d'impact
Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

 Expliquez.

☐ Pas d'impact
PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Toutes les entreprises et les secteurs sont concernés.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Comme c'est déjà le cas, les PME devront s'abstenir de prendre des mesures défavorables à l'encontre des salariés en raison de l'un des critères protégés par la loi Genre.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

Non. C'est applicable de la même façon à toutes les entreprises.

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

Oui. L'objectif est de donner aux victimes de discrimination les droits nécessaires et une meilleure protection, conformément aux directives européennes.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Il n'y a discrimination que si le tribunal établit qu'il existe une présomption de discrimination à laquelle une preuve contraire n'est pas apportée.

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. __ réglementation actuelle*

b. __ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. __ *

b. __ **

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. __ *

b. __ **

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. __ *

b. __ **

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact
--		

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact
--		

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact
--		

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact
--		

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.		
☒ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact
Une meilleure protection des personnes concernées contribue à la protection des droits fondamentaux et a dès lors un impact positif sur la confiance des citoyens dans les autorités publiques.		

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.	
1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :	
- o sécurité alimentaire - o santé et accès aux médicaments - o travail décent - o commerce local et international	- o revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) - o mobilité des personnes - o environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) - o paix et sécurité
Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.	
--	
↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.	
2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel	
--	
↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.	

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Regelgevingsimpactanalyse

RIA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Staatssecretaris van Gendergelijkheid, gelijke kansen en diversiteit
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Christel Tecchiato - christel.tecchiato@schlitz.fed.be - 0471/222801
Overheidsdienst	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Charlot Bonte – charlot.bonte@igvm.belgie.be – 02/233.41.27 Julie Charlier - julie.charlier@iefh.belgique.be - 02/235.55.79

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet strekt ertoe de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in overeenstemming te brengen met de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van de Richtlijn 2010/18/EU
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad
--	-----------------------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Jaarverslag van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uit 2020 – statistieken van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
--	---

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11 en 21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet past de bescherming van bepaalde kwetsbare groepen op het gebied van discriminatie aan en verhoogt ze, waardoor het onder meer mogelijk wordt hun sociale uitsluiting te bestrijden en het behoud van een ononderbroken band tussen deze groepen en de arbeidsmarkt te bevorderen. Zo wordt bijvoorbeeld de niet-aanwerving of het ontslag van mensen omwille van hun gezinsverantwoordelijkheden bemoeilijkt.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet voorziet in mechanismen ter bestrijding van discriminatie van mensen met gezinsverantwoordelijkheden op een groot aantal gebieden, zoals toegang tot goederen en diensten, werkgelegenheid, enz. In die zin bevordert het wetsvoorstel sociale cohesie en gelijke kansen tussen mensen met en zonder gezinsverantwoordelijkheden.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Slachtoffers van vermeende discriminatie op vlak van evenwicht tussen werk en privéleven, ongeacht hun gender of geslacht. In 2020 ontving het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 350 meldingen over mogelijke discriminatie op het vlak van arbeidsbetrekkingen. Van de mensen die in 2020 discriminatie op het werk meldden, was 61% vrouw en 24% man (10% rechtspersonen en 5% overig).



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

De 350 meldingen die het Instituut ontving handelden hoofdzakelijk over de toegang tot werk (33%), de arbeidsvoorwaarden en verloning (31%) en de beëindiging van de arbeidsrelatie (22%). Bijna een kwart van de meldingen over 'arbeidsvoorwaarden en verloning' betrof problemen rond het aanvragen en opnemen van verlofstelsels (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof). Andere vaak gemelde moeilijkheden hadden te maken met de wijziging van de functie of de arbeidsomstandigheden, dikwijls na een terugkeer uit

zwangerschapsrust of ouderschapsverlof, en de verloning (14%). In elk van deze subdomeinen ontving het Instituut meer meldingen van vrouwen dan van mannen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Ja. Doordat vrouwen doorgaans vaker het slachtoffer zijn van discriminatie in de arbeidscontext wordt hun toegang tot bepaalde bestaansmiddelen (zoals arbeid, inkomsten, verantwoordelijkheden, huisvesting) en fundamentele rechten (zoals toegang tot sociale zekerheidsrechten waaronder werkloosheidsuitkeringen en pensioenrechten) beperkt.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

De toevoeging van "gezinsverantwoordelijkheden" staat los van het geslacht. De formulering van dit criterium houdt in dat iedere werknemer, ongeacht zijn geslacht, dezelfde bescherming geniet tegen een ongunstige behandeling wegens gezinsverantwoordelijkheden. Door discriminatie op grond van gezinstaken te verbieden, heeft het ontwerp-voorstel een positief effect op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit criterium moet vooral betrekking hebben op vrouwen, die ook vandaag nog de meeste gezinsverantwoordelijkheden dragen. Deze ontwikkeling kan een positief effect hebben op de loopbaan van vrouwen en zo de nog steeds zeer grote loonkloof in België verkleinen. Concreet zal een van de effecten van het voorontwerp zijn dat een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven wordt bevorderd, hetgeen rechtstreeks verband houdt met de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaal-economisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het voorontwerp van wet heeft een positief effect op de gezondheid van beschermde personen. Een betere bescherming tegen discriminatie impliceert immers een beperking van bepaalde negatieve gevolgen op het vlak van welzijn, zoals stress of angst. Door een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven te bevorderen, maakt het ontwerpvoorstel het bovendien mogelijk om het contact met gezondheidsbevorderende factoren, zoals sport, sociale contacten, tijd om hobby's uit te oefenen, enz. te vergroten, waardoor een grotere ontwikkeling van de beschermde personen. Samengevat wordt de kwaliteit van leven van mensen en van hun omgeving bevorderd door het voorontwerp.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

De Genderwet verbiedt discriminatie in de context van de arbeidsbetrekkingen. Wat de algemene tewerkstellingsgraad betreft, is er zowel op Europees als op Belgisch niveau een beduidend verschil tussen vrouwen en mannen. In 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar 66%, tegen 73,8% voor mannen. Een betere bescherming van slachtoffers van discriminatie zal dus een positieve impact hebben op de werkgelegenheid, de werkloosheid binnen kwetsbare groepen beperken, en de gelijke behandeling bewerkstelligen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

-----	--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact
 ☐ Negatieve impact
 Leg uit.
 ☒ Geen impact

-----	--

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact
 ☐ Negatieve impact
 Leg uit.
 ☒ Geen impact

-----	--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact
 ☐ Negatieve impact
 Leg uit.
 ☒ Geen impact

-----	--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

[Alle ondernemingen en sectoren zijn betrokken.](#)

Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

[KMO's zullen zich, zoals reeds nu het geval is, moeten onthouden van het nemen van nadelige maatregelen ten aanzien van werknemers omwille van een van de door de Genderwet beschermde criteria.](#)

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

[Neen. Dit is op elke onderneming op gelijke mate van toepassing.](#)

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

[Ja. Het doel is om personen die slachtoffer zijn van discriminatie de nodige rechten te geven en beter te beschermen conform de Europese richtlijnen.](#)

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

[Er is steeds enkel sprake van discriminatie indien de rechtbank vaststelt dat er minstens een vermoeden van discriminatie aanwezig is, dat niet kan worden weerlegd.](#)

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. __ _ huidige regelgeving*

b. __ _ ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. __ _ *

b. __ _ **

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. __ _ *

b. __ _ **

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. __ _ *

b. __ _ **

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact ↓ Leg uit.

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact ↓ Leg uit.

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtqualiteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact ↓ Leg uit.

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact ↓ Leg uit.

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact ↓ Leg uit.

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.		
☒ Positieve impact	☐ Negatieve impact	↓ Leg uit.
De betere bescherming van de betrokken personen draagt bij aan de bescherming van de fundamentele rechten, en heeft daarbij een positieve impact op het vertrouwen van de burger in de overheid.		

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.		
---	--	--

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- | | |
|--|---|
| o voedselveiligheid | o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | o mobiliteit van personen |
| o waardig werk | o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| o lokale en internationale handel | o vrede en veiligheid |

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 71.496/3 DU 20 JUIN 2022**

Le 11 mai 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 16 juin 2022, sur un avant-projet de loi "portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes".

L'avant-projet a été examiné par la troisième chambre le 14 juin 2022. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, président de chambre, Jeroen VAN NIEUWENHOVE et Koen MUYLLE, conseillers d'État, Jan VELAERS et Bruno PEETERS, assesseurs, et Astrid TRUYENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 juin 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de modifier la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" et la loi du 16 décembre 2002 "portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes". Ces modifications impliquent principalement l'introduction du critère protégé "responsabilités familiales".

L'avant-projet tend à transposer partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 "concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil".

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 71.496/3 VAN 20 JUNI 2022**

Op 11 mei 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 16 juni 2022, 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 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen".

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 14 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, kamervoorzitter, Jeroen VAN NIEUWENHOVE en Koen MUYLLE, staatsraden, Jan VELAERS en Bruno PEETERS, assessoren, en Astrid TRUYENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 juni 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot de wijziging van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" en van de wet van 16 december 2002 "houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen". Die wijzigingen behelzen in hoofdzaak de invoering van het beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheden".

Het voorontwerp strekt tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 "betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad".

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

A. Introduction de la notion de “critère protégé”

3. L'actuel article 4 de la loi du 10 mai 2007 assimile certaines formes de distinction à une distinction fondée sur le sexe. L'article 4 de l'avant-projet remplace cette disposition par la définition de la notion de “critère protégé”. Dans l'ensemble de la loi du 10 mai 2007, la plupart des références au sexe sont remplacées par cette nouvelle notion. Tel n'a toutefois pas été le cas pour toutes les références au sexe (ou à une distinction fondée sur le sexe), et notamment pas pour celles figurant dans les articles 9, 10 et 13 de la loi du 10 mai 2007. Le nouvel article 4 en projet de cette loi ne prévoit plus d'assimiler la notion de sexe à certains autres motifs de distinction et il n'est pas certain que cela corresponde bien à l'intention des auteurs de l'avant-projet. L'exposé des motifs n'apporte en tout cas aucune précision sur ce point.

Par ailleurs, le délégué a déjà constaté par lui-même que la notion de “sexe” figurant à l'article 16, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 doit encore être remplacée par “un critère protégé” et que l'avant-projet doit être complété par une disposition en ce sens.

Il est dès lors recommandé de réexaminer l'avant-projet sur ce point en vue d'assurer la cohérence interne de la loi dont la modification est envisagée et le cas échéant de compléter l'exposé des motifs en indiquant, au regard du principe d'égalité, pourquoi il est fait mention dans certaines parties de cette loi de la nouvelle notion de “critère protégé” et dans d'autres parties, de la notion de “sexe”, dont la portée devient plus restreinte qu'elle ne l'est actuellement.

B. Notion de “responsabilités familiales”

4.1. Conformément à l'article 4 en projet de la loi du 10 mai 2007, il faut entendre par critère protégé: “le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe”. Par rapport aux assimilations prévues dans l'actuel article 4, les critères d'adoption, de paternité et de comaternité font défaut dans cette énumération².

Selon l'exposé des motifs relatif à l'avant-projet, l'intention est de faire en sorte que ces critères relèvent du nouveau critère “responsabilités familiales”:

“Ce critère couvre la situation des travailleur-se-s qui demandent ou prennent l'un des congés prévus par la directive 2019/1158/UE – notamment le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé d'aidant proche, l'absence pour raisons de force majeure et les formules souples de travail –, mais aussi d'autres congés ou interruptions de carrière ayant pour motif de s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille (comme le crédit-temps pour raison de soins) et, plus généralement, tou-te-s les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs

² Actuel article 4, §§ 1^{er} et 4, de la loi du 10 mai 2007.

ALGEMENE OPMERKINGEN

A. De introductie van het begrip “beschermd criterium”

3. Het huidige artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 stelt bepaalde vormen van onderscheid gelijk met een onderscheid op basis van geslacht. Artikel 4 van het voorontwerp vervangt die bepaling door de definitie van het begrip “beschermd criterium”. Doorheen de wet van 10 mei 2007 worden de meeste vermeldingen van geslacht vervangen door dat nieuwe begrip. Dat is evenwel niet gebeurd voor elke verwijzing naar (een onderscheid op grond van) geslacht, onder meer niet in de artikelen 9, 10 en 13 van de wet van 10 mei 2007. Het nieuw ontworpen artikel 4 van die wet voorziet niet meer in de gelijkstelling van het begrip geslacht met bepaalde andere gronden van onderscheid en het is onzeker of dat wel strookt met de bedoeling van de stellers van het voorontwerp. De memorie van toelichting bevat hierover alvast geen verduidelijking.

Overigens merkte de gemachtigde uit eigen beweging alvast op dat in artikel 16, § 1, van de wet van 10 mei 2007 het begrip “geslacht” alsnog moet worden vervangen door “een beschermd criterium” en dat het voorontwerp met een bepaling in die zin moet worden aangevuld.

Het is dan ook raadzaam om het voorontwerp op dit punt aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen, met het oog op de interne coherentie van de te wijzigen wet, en desgevallend de memorie van toelichting aan te vullen met een verantwoording in het licht van het gelijkheidsbeginsel waarom in bepaalde onderdelen van die wet het nieuwe begrip “beschermd criterium” wordt gehanteerd en in andere onderdelen het begrip “geslacht” wordt gehanteerd, dat een beperktere draagwijdte krijgt dan nu het geval is.

B. Het begrip “gezinsverantwoordelijkheden”

4.1. Overeenkomstig het ontworpen artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 wordt onder een beschermd criterium verstaan: “geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering”. In vergelijking met de gelijkstellingen in het huidige artikel 4 ontbreken in deze opsomming de criteria adoptie, vaderschap en meemoederschap.²

Volgens de memorie van toelichting bij het voorontwerp is het de bedoeling dat die criteria onder het nieuwe criterium “gezinsverantwoordelijkheden” vallen:

“Dit criterium omvat de situatie van werknemers die een van de zorgverloven conform de Richtlijn 2019/1158/EU – met name het geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, (mantel)zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen – aanvragen of opnemen, maar ook andere verloven of loopbaanonderbrekingen met het motief zorg voor een kind of een familielid (zoals bijvoorbeeld tijdskrediet met zorgmotief) en meer in het algemeen alle werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en/of familieleden die duidelijk zorg of steun behoeven, ongeacht of

² Huidig artikel 4, §§ 1 en 4, van de wet van 10 mei 2007.

enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, qu'ils aient ou non recours à un régime de congé à cette fin. Dans le contexte de l'adoption, cela inclut également toute absence au cours de la procédure d'adoption."

Le délégué a encore déclaré à cet égard ce qui suit:

"Het klopt inderdaad dat vaderschap, meemoederschap en adoptie niet langer als aparte met geslacht gelijkgestelde criteria worden vermeld in het ontwerp. Hier zijn verschillende redenen voor.

De term mee-moederschap was te eng aangezien niet enkel de door het Burgerlijk Wetboek beschouwde vaders en meemoeders recht hebben op geboorteverlof. Ook andere werknemers die voldoen aan de wettelijke voorwaarden gesteld door artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben recht op geboorteverlof. De term mee-moederschap was in die zin dan ook onvolledig.

Door het onderbrengen van de criteria vaderschap, meemoederschap en adoptie onder de overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" vermijden we dat de lijst van beschermde criteria onwerkbaar zou worden. Op die manier worden daarenboven de verloven en de hieraan verbonden verantwoordelijkheden die in se genderneutraal zijn aangezien ze, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de moederschapsrust, open staan voor alle werknemers, ongeacht hun geslacht of statuut als moeder, vader of mee-ouder, in een overkoepelend criterium ondergebracht."

Le critère "responsabilités familiales" constituant une notion nouvelle et plutôt générale, la question se pose de savoir ce qu'il recouvre ou pas. Selon l'extrait de l'exposé des motifs cité ci-dessus, la notion ne se limite pas à viser un régime de congé déterminé dès lors qu'elle englobe "plus généralement, tou-te-s les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, qu'ils aient ou non recours à un régime de congé à cette fin". L'exposé des motifs précise toutefois aussi ce qui suit:

"La notion de "responsabilités familiales" dans la présente loi fait référence à la situation qui se produit lorsque des personnes sont responsables d'enfants à leur charge ou résident à leur domicile, ou encore de membres de la famille qui ont besoin d'aide ou d'assistance, en raison de leur vulnérabilité ou en situation de dépendance.

Le but est de couvrir uniquement les droits qui sont déjà protégés et ceux qui doivent l'être au regard de la transposition de la directive work life balance.

Cela vise aussi bien les travailleurs du secteur privé, que ceux du secteur public et les indépendants.

Cela comprend, les congés et régimes qui existent en droit belge respectivement pour les fonctionnaires, les indépendants et les salariés entre autre, la situation dans laquelle il

ze hiervoor (willen) gebruik maken van een verlofstelsel. In het kader van adoptie vallen hier ook de eventuele afwezigheden in de loop van de adoptieprocedure onder."

De gemachtigde verklaarde in dat verband nog het volgende:

"Het klopt inderdaad dat vaderschap, meemoederschap en adoptie niet langer als aparte met geslacht gelijkgestelde criteria worden vermeld in het ontwerp. Hier zijn verschillende redenen voor.

De term mee-moederschap was te eng aangezien niet enkel de door het Burgerlijk Wetboek beschouwde vaders en meemoeders recht hebben op geboorteverlof. Ook andere werknemers die voldoen aan de wettelijke voorwaarden gesteld door artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten hebben recht op geboorteverlof. De term mee-moederschap was in die zin dan ook onvolledig.

Door het onderbrengen van de criteria vaderschap, meemoederschap en adoptie onder de overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" vermijden we dat de lijst van beschermde criteria onwerkbaar zou worden. Op die manier worden daarenboven de verloven en de hieraan verbonden verantwoordelijkheden die in se genderneutraal zijn aangezien ze, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de moederschapsrust, open staan voor alle werknemers, ongeacht hun geslacht of statuut als moeder, vader of mee-ouder, in een overkoepelend criterium ondergebracht."

Het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" is een nieuw, vrij algemeen begrip, waarbij de vraag rijst wat er al dan niet onder moet worden verstaan. Volgens de zo-even geciteerde passage uit de memorie van toelichting is het begrip niet beperkt tot het gebruik van bepaalde verlofstelsel aangezien het "meer in het algemeen alle werknemers [omvat] die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en/of familieleden die duidelijk zorg of steun behoeven, ongeacht of ze hiervoor (willen) gebruik maken van een verlofstelsel". In de memorie van toelichting wordt echter ook het volgende uiteengezet:

"Het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" in deze wet verwijst naar de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden die hulp of bijstand nodig hebben vanwege hun kwetsbaarheid of omwille van een situatie van afhankelijkheid.

Het doel is alleen die rechten te bestrijken die reeds beschermd zijn en deze die beschermd moeten worden in het licht van de omzetting van de richtlijn Work Life Balance.

Dit gaat zowel voor werknemers in de privésector en voor werknemers in de publieke sector en ook de zelfstandigen.

Dit omvat, de verloven en regelingen die onder Belgisch recht bestaan voor respectievelijk ambtenaren, zelfstandigen en werknemers onder andere de situaties waarin geboorteverlof,

peut être demandé ou bien dans laquelle il est demandé les congés de naissance, d'adoption, un congé parental, un congé d'aidant, un congé pour soins palliatifs, congé de soins, congé d'assistance médicale, un congé d'aidant proche, un congé familial, un congé pour raisons familiales impérieuses (force majeure), et des formules souples de travail."

En ce qui concerne les trois critères précités, qui sont désormais englobés dans le nouveau critère "responsabilités familiales", le délégué a déclaré que "het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" niet enkel [slaait] op de verloven die bijvoorbeeld verbonden zijn aan vaderschap, meemoederschap en adoptie maar ook de verantwoordelijkheden die hierbij horen".

À la question de savoir ce qu'il faut entendre par "famille" et si, par exemple, des exigences en matière de parenté ou de domicile s'appliquent, le délégué a notamment répondu ce qui suit:

"Er is geen standaardvereiste van samenwonen, bloed- of aanverwantschap nodig ten einde van een gezinsverantwoordelijkheid te kunnen spreken. In de eerste plaats slaat het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" op de verschillende verloven die hiermee worden beoogd en de toepassingsvoorwaarden die elke van deze verloven stelt. (...)

Wat de gezinsverantwoordelijkheden buiten de aanvraag of opname van verloven betreft, is er evenmin een standaardvereiste van samenwonen aangezien bijvoorbeeld een ouder bepaalde verantwoordelijkheden kan hebben tegenover een kind, zonder dat deze onder hetzelfde dak wonen of het kind daar gedomicilieerd is. (...)"

Le délégué a en outre déclaré ce qui suit:

"Het is geenszins de bedoeling dat werknemers of zelfstandigen hun verantwoordelijkheid op het werk kunnen ontlopen en bijvoorbeeld vergaderingen niet bijwonen omdat ze hun kind moeten helpen bij het huiswerk. Het arbeidsrecht voorziet hier overigens geen verlof voor. Het is daarentegen wel de bedoeling om werknemers en zelfstandigen te beschermen tegen een benadeling omdat ze kinderen hebben, ze steun- of zorgbehoevende familieleden hebben of ze een verlof opnemen om voor kinderen of andere personen te zorgen."

Enfin, le délégué a apporté la précision suivante: "het [is] de bedoeling om de verloven zoals die op heden bestaan in het sociaal recht te vatten alsook diegene die gecreëerd worden door de Richtlijn 2019/1158. Er ontstaan dus geen bijkomende rechten buiten deze in de Richtlijn 2019/1158."

4.2. Le fait que les dispositions en projet n'accordent aucun droit complémentaire dans le cadre des relations de travail, ne suffit pas en soi pour délimiter suffisamment la portée du critère "responsabilités familiales". En effet, la loi du 10 mai 2007 à modifier est essentiellement une loi anti-discrimination qui s'accompagne notamment de sanctions pénales. Une délimitation suffisamment claire de ce critère est dès lors nécessaire au regard du principe de légalité matérielle en

adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief zorgverlof, mantelzorgverlof, gezinsverlof familiaal verlof, verlof om dwingende gezinsredenen en flexibele werkregelingen kunnen worden gevraagd of worden gevraagd."

De gemachtigde verklaarde, wat betreft de drie zo-even vermelde criteria die voortaan deel uitmaken van het nieuwe criterium "gezinsverantwoordelijkheden" dat "het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" niet enkel [slaait] op de verloven die bijvoorbeeld verbonden zijn aan vaderschap, meemoederschap en adoptie maar ook de verantwoordelijkheden die hierbij horen".

Op de vraag wat onder "gezin" moet worden verstaan en of er bijvoorbeeld vereisten inzake verwantschap of woonplaats gelden, verklaarde de gemachtigde onder meer het volgende:

"Er is geen standaardvereiste van samenwonen, bloed- of aanverwantschap nodig ten einde van een gezinsverantwoordelijkheid te kunnen spreken. In de eerste plaats slaat het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" op de verschillende verloven die hiermee worden beoogd en de toepassingsvoorwaarden die elke van deze verloven stelt. (...)

Wat de gezinsverantwoordelijkheden buiten de aanvraag of opname van verloven betreft, is er evenmin een standaardvereiste van samenwonen aangezien bijvoorbeeld een ouder bepaalde verantwoordelijkheden kan hebben tegenover een kind, zonder dat deze onder hetzelfde dak wonen of het kind daar gedomicilieerd is. (...)"

De gemachtigde verklaarde voorts nog het volgende:

"Het is geenszins de bedoeling dat werknemers of zelfstandigen hun verantwoordelijkheid op het werk kunnen ontlopen en bijvoorbeeld vergaderingen niet bijwonen omdat ze hun kind moeten helpen bij het huiswerk. Het arbeidsrecht voorziet hier overigens geen verlof voor. Het is daarentegen wel de bedoeling om werknemers en zelfstandigen te beschermen tegen een benadeling omdat ze kinderen hebben, ze steun- of zorgbehoevende familieleden hebben of ze een verlof opnemen om voor kinderen of andere personen te zorgen."

De gemachtigde verklaarde tot slot dat "het de bedoeling [is] om de verloven zoals die op heden bestaan in het sociaal recht te vatten alsook diegene die gecreëerd worden door de Richtlijn 2019/1158. Er ontstaan dus geen bijkomende rechten buiten deze in de Richtlijn 2019/1158."

4.2. Het gegeven dat er op basis van de ontworpen bepalingen geen bijkomende rechten in de arbeidsverhoudingen worden toegekend, volstaat op zichzelf niet om de draagwijdte van het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" in voldoende mate af te bakenen. De te wijzigen wet van 10 mei 2007 is in essentie immers een antidiscriminatiewet die onder meer gepaard gaat met strafrechtelijke sancties. Een voldoende duidelijke afbakening van dat criterium is dan ook noodzakelijk

matière pénale, consacré par les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution.

En outre, il convient d'ailleurs de noter que le champ d'application de la loi du 10 mai 2007 va au-delà des relations de travail³.

Dès lors, de deux choses l'une: si l'intention est de faire coïncider la notion de "responsabilités familiales" avec le champ d'application de certains régimes de congé qui y sont liés, il convient de l'indiquer explicitement dans la disposition en projet. Il faut également préciser si seul le recours effectif au régime de congé est envisagé ou qu'il suffit que l'intéressé y ait droit sur la base des conditions d'application en vigueur. Il est en tout cas conseillé d'indiquer, dans un souci de sécurité juridique, quels régimes de congé en relèvent (à tout le moins), ou au moins de faire référence de manière générique aux régimes de congé existants, sans mentionner de réglementation spécifique.

Si, par contre, l'intention est de viser en outre d'autres formes de "responsabilités familiales" que les seuls régimes de congé précités, il faudra les définir aussi plus clairement tant pour ce qui est de l'aspect "famille" que de l'aspect "responsabilités".

En tout cas, on ne peut se rallier au point de vue du délégué, consistant à se limiter à une disposition explicative dans l'exposé des motifs, eu égard au principe de légalité précité. Le fait que les critères mentionnés dans l'actuel article 4 de la loi du 10 mai 2007 n'ont pas été définis, ne conduit pas à une conclusion différente. Par rapport à ces notions, celle de "responsabilités familiales" est en effet nettement plus vague et il s'agit d'une notion tout à fait neuve. En outre, le fait que la notion de "responsabilité familiale" figure dans la Convention n° 156 'concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième Session⁴, ne conduit pas à une autre conclusion. L'obligation pour "chaque Membre" "de [viser], parmi ses objectifs de politique nationale, (...) à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales" ne dispense en effet pas le législateur d'établir un cadre juridique clair doté de notions bien définies dans l'ordre juridique interne.

in het licht van het materiële legaliteitsbeginsel in strafzaken, vervat in de artikelen 12, tweede lid, en 14 van de Grondwet.

Daarbij moet overigens worden opgemerkt dat het toepassingsgebied van de wet van 10 mei 2007 ruimer is dan arbeidsbetrekkingen.³

Het is bijgevolg van tweeën een. Indien het de bedoeling is dat het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" samenvalt met het toepassingsgebied van bepaalde verlofstelsels die daarmee verband houden, moet dat uitdrukkelijk uit de ontworpen bepaling blijken. Ook moet worden verduidelijkt of enkel het daadwerkelijke gebruik van het verlofstelsel wordt beoogd, of dat het volstaat dat de betrokkene daar op basis van de geldende toepassingsvoorwaarden voor in aanmerking komt. Het is in elk geval raadzaam om, met het oog op de rechtszekerheid, te expliciteren welke verlofstelsels daar (minstens) onder vallen, of minstens op generieke wijze te verwijzen naar de bestaande verlofstelsels, zonder daarbij gewag te maken van specifieke regelgeving.

Indien het daarentegen de bedoeling is dat daarnaast ook andere vormen van "gezinsverantwoordelijkheden" worden beoogd dan enkel de voormelde verlofstelsels, moet dat eveneens duidelijker worden omschreven, zowel wat betreft het aspect "gezin" als het aspect "verantwoordelijkheden".

In elk geval kan niet worden ingestemd met de zienswijze van de gemachtigde om zich te beperken tot een verklarende bepaling in de memorie van toelichting, gelet op het zo-even aangehaalde legaliteitsbeginsel. De omstandigheid dat de criteria in het huidige artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 niet werden gedefinieerd, leidt niet tot een andere conclusie. In vergelijking met die begrippen is het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" immers merkbaar vager en gaat het om een volledig nieuw begrip. Ook de omstandigheid dat het begrip "gezinsverantwoordelijkheid" voorkomt in het verdrag nr. 156 "betreffende gelijke kansen voor een gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid", aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting te Genève op 23 juni 1981,⁴ leidt niet tot een andere conclusie. De verplichting ten aanzien van "ieder Lid" om "zich in zijn nationale beleid ten doel [te stellen] personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen, zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid" ontslaat de wetgever er immers niet van in de interne rechtsorde een duidelijk juridisch kader met afgebakende begrippen tot stand te brengen.

³ Voir notamment l'article 6 de la loi du 10 mai 2007.

⁴ Voir la loi du 11 juin 1987 "portant approbation de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième Session".

³ Zie met name artikel 6 van de wet van 10 mei 2007.

⁴ Zie de wet van 11 juni 1987 "houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 156 betreffende gelijke kansen voor een gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, aangenomen te Genève op 23 juni 1981, door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar zevenenzestigste zitting".

C. Transposition partielle de la directive (UE) 2019/1158

5. L'avant-projet a pour objet de transposer partiellement la directive (UE) 2019/1158. Il ressort du tableau de concordance joint à la demande d'avis qu'il vise plus spécifiquement la transposition des articles 10, 11 et 13 à 15 de la directive. Toutefois, mêmes ces dispositions ne semblent pas être complètement transposées dans l'avant-projet. Ainsi, l'article 10, paragraphe 3, de la directive (UE) 2019/1158 s'énonce comme suit:

“Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période”.

À ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

“De omzetting van deze bepaling wordt niet geregeld door onderhavig ontwerp. Ter informatie geven wij u graag de verduidelijking mee die wij ontvingen van de FOD WASO:

“Het recht op geboorteverlof (het bestaande artikel 30, § 2), zorgverlof (nieuwe paragraaf 2 van het bestaande artikel 30*bis*, zoals voorzien door artikel 7 van het voormeld voorontwerp van wet) en verlof wegens dwingende redenen (het bestaande artikel 30*bis*, dat overeenkomstig voormeld voorontwerp van wet zal worden ondergebracht in een nieuwe § 1) zoals geregeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten maken arbeidsrechtelijk een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst uit. Hetzelfde geldt voor de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van het recht op ouderschapsverlof (zie o.a. art. 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). Tijdens een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het recht op ouderschapsverlof heeft de werknemer die is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst het statuut van deeltijdse werknemer. Hij is dan m.a.w. tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling vastgesteld overeenkomstig artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst (zie art. 105 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).”

De regeling inzake de rechten op sociale zekerheidsuitkeringen wordt evenmin geregeld door onderhavig ontwerp. We dienen u in deze te verwijzen naar de FOD Sociale Zaken en de Federale Pensioendienst”.

En ce qui concerne la transposition de la directive (UE) 2019/1158, le Conseil d'État connaît actuellement, outre l'avant-projet soumis pour avis, l'existence des projets suivants:

— un projet d'arrêté royal “transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil”, sur lequel l'avis 71.475/1 a été donné le 7 juin 2022;

C. De gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158

5. Het voorontwerp strekt tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158. Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde concordantietabel blijkt dat meer bepaald de omzetting van de artikelen 10, 11 en 13 tot 15 van de richtlijn worden beoogd. Zelfs van deze bepalingen lijkt het voorontwerp evenwel niet in een volledige omzetting te voorzien. Zo luidt artikel 10, lid 3, van richtlijn (EU) 2019/1158 als volgt:

“De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.”

De gemachtigde verklaarde daarover het volgende:

“De omzetting van deze bepaling wordt niet geregeld door onderhavig ontwerp. Ter informatie geven wij u graag de verduidelijking mee die wij ontvingen van de FOD WASO:

“Het recht op geboorteverlof (het bestaande artikel 30, § 2), zorgverlof (nieuwe paragraaf 2 van het bestaande artikel 30*bis*, zoals voorzien door artikel 7 van het voormeld voorontwerp van wet) en verlof wegens dwingende redenen (het bestaande artikel 30*bis*, dat overeenkomstig voormeld voorontwerp van wet zal worden ondergebracht in een nieuwe § 1) zoals geregeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten maken arbeidsrechtelijk een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst uit. Hetzelfde geldt voor de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van het recht op ouderschapsverlof (zie o.a. art. 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). Tijdens een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het recht op ouderschapsverlof heeft de werknemer die is tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst het statuut van deeltijdse werknemer. Hij is dan m.a.w. tewerkgesteld op grond van een deeltijdse arbeidsregeling vastgesteld overeenkomstig artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst (zie art. 105 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).”

De regeling inzake de rechten op sociale zekerheidsuitkeringen wordt evenmin geregeld door onderhavig ontwerp. We dienen u in deze te verwijzen naar de FOD Sociale Zaken en de Federale Pensioendienst”.

Naast het om advies voorgelegde voorontwerp heeft de Raad van State, wat de omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 betreft, op heden kennis van:

— een ontwerp van koninklijk besluit “tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad”, waarover op 7 juni 2022 advies 71.475/1 is gegeven;

— un avant-projet de loi “transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés”, sur lequel l'avis 71.471/1 a été donné le 17 juin 2022.

En outre, dans le cadre de la demande d'avis 71.475/1, le délégué désigné dans ce dossier a déclaré que “de federale overheid er ook [dient] voor te zorgen dat de diverse rechtspositieregelingen die onder haar bevoegdheid vallen, tijdig worden aangepast teneinde conform te zijn met de betrokken richtlijn”.

Les entités fédérées devront elles aussi prendre les mesures de transposition nécessaires dans leur sphère de compétence propre.

Le Conseil d'État renvoie à ce qui a déjà été exposé à ce sujet dans l'avis 71.475/1:

“L'article 20, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/1158 prévoit que les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 30 juillet 2020 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 20, paragraphe 4, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à ladite Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive.

L'adoption de mesures visant à transposer la directive précitée sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu, d'une part, des règles répartitrices de compétences qui ont pour conséquence que la transposition de la directive concernée sera assurée par différentes autorités au sein de la structure fédérale de l'État et, d'autre part, du fait que la directive sera, pour le seul niveau fédéral, transposée par différents textes normatifs.

Il convient de rappeler la règle énoncée à l'article 260, paragraphe 3, du Traité “sur le fonctionnement de l'Union européenne”. Cet article permet à la Commission européenne de saisir la Cour de justice de l'Union européenne pour condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte lorsque l'État membre concerné “a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative”. Dans son arrêt *Commission c. Royaume de Belgique* du 8 juillet 2019, la Grande chambre de la Cour de justice a jugé à ce sujet qu'il incombe aux États membres de fournir des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive, établissant que l'intégralité des dispositions de la directive est transposée sur l'ensemble de leur territoire et, le cas échéant, d'accompagner cette communication de la présentation d'un tableau de correspondance indiquant, pour chaque disposition de

— een voorontwerp van wet “tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven”, waarover op 17 juni 2022 advies 71.471/1 is gegeven.

In het kader van adviesaanvraag 71.475/1 verklaarde de in dat dossier aangeduide gemachtigde overigens dat “de federale overheid er ook [dient] voor te zorgen dat de diverse rechtspositieregelingen die onder haar bevoegdheid vallen, tijdig worden aangepast teneinde conform te zijn met de betrokken richtlijn”.

Ook de deelstaten zullen binnen hun eigen bevoegdheden de nodige omzettingsmaatregelen moeten nemen.

De Raad van State verwijst naar wat daarover reeds in advies 71.475/1 is uiteengezet:

“In artikel 20, lid 1, van richtlijn (EU) 2019/1158 wordt bepaald dat de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking doen treden om op uiterlijk 30 juli 2020 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onverwijld in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 20, lid 4, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen.

Het nemen van maatregelen ter omzetting van de meermaals genoemde richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient in casu een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op, enerzijds, de bevoegdheidsverdelende regels die tot gevolg hebben dat het omzetten van de betrokken richtlijn zaak is van diverse overheden binnen de Federale Staatsstructuur en, anderzijds, het gegeven dat de omzetting van de richtlijn alleen al op het federale niveau zal gebeuren door middel van verschillende normatieve teksten.

Het bepaalde in artikel 206, lid 3, van het Verdrag “betreffende de werking van de Europese Unie” moet in herinnering worden gebracht. In dit artikel wordt voor de Europese Commissie in de mogelijkheid voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat “zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen”. In het arrest in de zaak *Commissie v. België* van 8 juli 2019 heeft de Grote Kamer van het Hof van Justitie hieromtrent geoordeeld dat op de lidstaten de verplichting rust om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken, waaruit blijkt dat alle bepalingen van de richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, en om, in voorkomend geval vergezeld van een concordantietabel, uiteen te zetten met welke nationale

ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition⁵.

L'avant-projet actuellement à l'examen souligne l'importance d'y consacrer une attention toute particulière.

D. L'orthographe inclusive en matière de genre

6. Les dispositions en projet emploient l'orthographe dite inclusive en matière de genre. Le texte français de l'article 19/1, en projet, de la loi du 10 mai 2007 (article 10 de l'avant-projet) emploie le terme "le-la travailleur-se" et le texte néerlandais "werkne.em.st.er". À ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Ons inziens brengt dit de leesbaarheid van de teksten niet in het gedrang, zeker gezien het feit dat de inclusieve spelling de gendergelijkheid ten goede komt. Bovendien heeft de genderinclusieve spelling geen invloed op de doorzoekbaarheid van de tekst aangezien die niet raakt aan de trefwoorden waarmee wordt gezocht naar regelgeving over genderdiscriminatie. De inclusieve spelling raakt immers niet de thema's of concepten van het discriminatierecht, maar enkel de personen".

Il n'est pas d'usage d'employer de tels termes dans la réglementation. Il est évident que le terme "le travailleur" vise également, outre les personnes de sexe masculin, les personnes de sexe féminin, les personnes transgenres et les personnes non binaires⁶. En outre, le recours à cette forme d'orthographe inclusive nuit à la lisibilité du texte et serait même susceptible de générer, dans certains cas, des raisonnements a contrario. L'usage inclusif du genre⁷ peut également être poursuivi dans les réglementations, mais la lisibilité constitue elle aussi un élément qui mérite une attention particulière⁸ que n'accorde pas suffisamment le terme précité. En tout cas, une approche coordonnée – au moins au niveau fédéral – sera privilégiée à de telles initiatives ad hoc.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

7. L'article 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 doit indiquer les cas dans lesquels il concerne la transposition partielle des directives concernées, comme tel est notamment le cas pour la directive (UE) 2019/1158.

⁵ Note de bas de page 1 de l'avis cité: CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

⁶ Par ailleurs, l'orthographe respectueuse du genre n'est pas employée de manière cohérente dans l'avant-projet, car la disposition en projet précitée fait état de "employeur".

⁷ Voir Réseau fédéral Diversité, *Petit guide pour une écriture respectueuse du genre*, 2022, 16 p.

⁸ *Ibid.*, pp. 6 et 9-10.

bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.⁵"

Het actueel voorliggende voorontwerp onderstreept het belang om hieraan bijzondere aandacht te besteden.

D. De genderinclusieve spelling

6. In de ontworpen bepalingen wordt de zogenaamde genderinclusieve spelling gehanteerd. De Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 19/1 van de wet van 10 mei 2007 (artikel 10 van het voorontwerp) vermeldt de term "de werkne.em.st.er" en de Franse tekst de term "le-la travailleur-se". De gemachtigde verklaarde daarover het volgende:

"Ons inziens brengt dit de leesbaarheid van de teksten niet in het gedrang, zeker gezien het feit dat de inclusieve spelling de gendergelijkheid ten goede komt. Bovendien heeft de genderinclusieve spelling geen invloed op de doorzoekbaarheid van de tekst aangezien die niet raakt aan de trefwoorden waarmee wordt gezocht naar regelgeving over genderdiscriminatie. De inclusieve spelling raakt immers niet de thema's of concepten van het discriminatierecht, maar enkel de personen."

In regelgeving is het niet gangbaar om dergelijke termen te gebruiken. Het spreekt vanzelf dat met de term "de werknemer" naast mannelijke ook vrouwelijke, transgender en non-binaire personen worden bedoeld.⁶ Het gebruik van deze vorm van genderinclusieve spelling gaat bovendien ten nadele van de leesbaarheid van de tekst en zou zelfs in bepaalde gevallen kunnen leiden tot a contrario-redeneringen. Genderinclusief taalgebruik⁷ kan ook in regelgeving worden nagestreefd, maar leesbaarheid is daarbij ook een aandachtspunt,⁸ dat onvoldoende in acht wordt genomen met de voormelde term. In elk geval is een gecoördineerde aanpak verkieslijk, minstens op het federale niveau, veeleer dan dergelijke ad hoc-initiatieven.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

7. In het ontworpen artikel 2 van de wet van 10 mei 2007 moet worden aangegeven in welke gevallen het gaat om de gedeeltelijke omzetting van de betrokken richtlijnen, zoals dat onder meer het geval is voor richtlijn (EU) 2019/1158.

⁵ Voetnoot 1 van het geciteerde advies: HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

⁶ Overigens wordt die genderinclusieve spelling in het voorontwerp niet op coherente wijze gehanteerd, want in de voormelde ontworpen bepaling wordt gewag gemaakt van "werkgever".

⁷ Zie Federaal Netwerk Diversiteit, *Tips voor genderinclusief schrijven*, 2022, 16 p.

⁸ *Ibid.*, 6 en 9-10.

Article 10

8. Le délégué a confirmé que l'article 19/1, en projet, de la loi du 10 mai 2007 devait être inséré dans le chapitre I du titre III et qu'il ne serait pas la première disposition du chapitre II de ce titre. Cette précision sera apportée dans la phrase liminaire de l'article 10 de l'avant-projet.

9. Les paragraphes 1^{er} à 3 de l'article 19/1, en projet, de la loi du 10 mai 2007 visent certains régimes de congé spécifiques et "un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales". À la question de savoir de quels autres congés il s'agit, le délégué a répondu ce qui suit:

"In artikel 10 van het voorontwerp werd wederom gekozen om geen opsomming van verloven op te nemen, gelet op mogelijke aanpassingen van de regelgeving en maatschappelijke en sociologische evoluties in de toekomst. Bovendien willen we vermijden dat er tussen de verschillende stelsels een onderscheid wordt gemaakt op vlak van de beschermingsgraad, niettegenstaande de verloven dezelfde finaliteit hebben, namelijk zorg of steun voor familieleden".

Ainsi qu'il a déjà été exposé dans l'observation 4.2, il faut expliciter quels sont les régimes de congé. La possibilité de modifications futures ne dispense pas le législateur de l'obligation de créer un cadre clair et juridiquement sûr. En outre, ce procédé permet de précisément réduire le risque d'une différence au niveau du degré de protection.

10. L'article 19/1, § 4, en projet, de la loi du 10 mai 2007 dispose que la victime d'une infraction aux paragraphes 1^{er} à 3 "peut" réclamer des dommages et intérêts forfaitaires conformément à l'article 23, § 2, de cette même loi. À la question de savoir si l'intention est uniquement de pouvoir réclamer des dommages et intérêts ou si elle est de laisser à la victime le choix entre ce régime de responsabilité forfaitaire et le régime ordinaire de responsabilité (extra)contractuelle, par analogie avec l'article 23, § 1^{er}, de cette même loi, le délégué a déclaré ce qui suit:

"Het is inderdaad niet de bedoeling dat een slachtoffer van een inbreuk op diens arbeidsrechten niet dezelfde keuzevrijheid zou hebben als andere slachtoffers van een discriminatie. Om die reden is het inderdaad aangewezen om het woord "forfaitaire" te schrappen in zowel artikel 10 als 11 van het ontwerp en dusdanig te verwijzen maar een schadevergoeding zoals bepaald in artikel 23 § 2 van de Genderwet. Op die manier kan het slachtoffer in dat kader ook kiezen tussen een forfaitaire schadevergoeding of een vergoeding van de reële schade".

L'article 23, § 2, de la loi du 10 mai 2007 concernant exclusivement les dommages et intérêts forfaitaires, il ne suffit pas de supprimer le mot "forfaitaires" dans l'article 19/1, § 4, en projet. Il faut en outre adapter la référence à l'article 23.

Artikel 10

8. De gemachtigde bevestigde dat het ontworpen artikel 19/1 van de wet van 10 mei 2007 moet worden ingevoegd in hoofdstuk I van titel III en niet de eerste bepaling wordt van hoofdstuk II van die titel. Dit moet worden gepreciseerd in de inleidende zin van artikel 10 van het voorontwerp.

9. In de paragrafen 1 tot 3 van het ontworpen artikel 19/1 van de wet van 10 mei 2007 wordt verwezen naar enkele specifieke verlofstelsels en naar "een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden". Op de vraag welke andere verloven worden bedoeld, antwoordde de gemachtigde als volgt:

"In artikel 10 van het voorontwerp werd wederom gekozen om geen opsomming van verloven op te nemen, gelet op mogelijke aanpassingen van de regelgeving en maatschappelijke en sociologische evoluties in de toekomst. Bovendien willen we vermijden dat er tussen de verschillende stelsels een onderscheid wordt gemaakt op vlak van de beschermingsgraad, niettegenstaande de verloven dezelfde finaliteit hebben, namelijk zorg of steun voor familieleden."

Zoals reeds is uiteengezet in opmerking 4.2, moet worden geëxpliciteerd welke verlofstelsels worden beoogd. De mogelijkheid van toekomstige wijzigingen ontslaat de wetgever niet van de verplichting om een duidelijk en rechtszeker kader tot stand te brengen. Op die manier wordt het risico op een onderscheid op het vlak van beschermingsgraad overigens niet beperkt.

10. Het ontworpen artikel 19/1, § 4, van de wet van 10 mei 2007 bepaalt dat het slachtoffer van een inbreuk op de paragrafen 1 tot 3 een forfaitaire schadevergoeding "kan" vorderen overeenkomstig artikel 23, § 2, van dezelfde wet. Op de vraag of het de bedoeling is dat enkel een forfaitaire vergoeding kan worden gevorderd, dan wel het slachtoffer de keuze te laten tussen die forfaitaire aansprakelijkheidsregeling en de gewone (buiten)contractuele aansprakelijkheidsregeling, naar analogie van artikel 23, § 1, van dezelfde wet, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Het is inderdaad niet de bedoeling dat een slachtoffer van een inbreuk op diens arbeidsrechten niet dezelfde keuzevrijheid zou hebben als andere slachtoffers van een discriminatie. Om die reden is het inderdaad aangewezen om het woord "forfaitaire" te schrappen in zowel artikel 10 als 11 van het ontwerp en dusdanig te verwijzen maar een schadevergoeding zoals bepaald in artikel 23 § 2 van de Genderwet. Op die manier kan het slachtoffer in dat kader ook kiezen tussen een forfaitaire schadevergoeding of een vergoeding van de reële schade."

Aangezien artikel 23, § 2, van de wet van 10 mei 2007 uitsluitend de forfaitaire schadevergoeding betreft, volstaat het niet om het woord "forfaitaire" te schrappen in het ontworpen artikel 19/1, § 4. Ook de verwijzing naar artikel 23 moet worden aangepast.

Article 20

11. En vertu de l'actuel article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des chances des femmes et des hommes (ci-après: l'Institut) est notamment compétent pour:

“agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes”.

L'article 20 de l'avant-projet a pour objet de remplacer ce point par la disposition suivante:

“agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3 de la présente loi. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement, celui de ses représentants légaux ou de ses ayants droit, sauf lorsque l'action est dirigée contre ceux-ci. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée⁹”.

Le délégué a déclaré que la modification en projet a pour but de “de voorwaarde van instemming met de rechtsvordering van het Instituut te uniformiseren en te verduidelijken. Momenteel varieert deze voorwaarde naar gelang van de specifieke wetgeving die van toepassing is op het geschil dat aanleiding geeft tot de vordering”.

Il n'en demeure pas moins que l'article 36 de la loi du 10 mai 2007, que ne modifie pas le présent avant-projet, s'énonce comme suit:

“Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime”.

Par conséquent, l'article 36 de la loi du 10 mai 2007 et l'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 continuent à coexister, alors qu'ils énoncent des règles pour partie divergentes. Ainsi, l'article 36 de la loi du 10 mai 2007 ne prévoit pas d'exceptions à l'obligation de consentement, alors que tel est bien le cas de l'article 4, 6°, en projet, de la loi du 16 décembre 2002. En outre, la condition de consentement prévue à l'article 36 de la loi du 10 mai 2007 s'applique dans tous les cas “[l]orsque la victime de la discrimination est une

⁹ Compte tenu de cette définition élargie, l'article 21 de l'avant-projet abroge l'article 4, 6°/1, de la loi du 16 décembre 2002. En vertu de cette disposition, l'Institut est actuellement habilité à “agir en justice, avec l'accord de la victime ou de ses ayants droit, pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal”.

Artikel 20

11. Krachtens het huidige artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: het Instituut) onder meer bevoegd om:

“in recht[e] op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.”

Artikel 20 van het voorontwerp strekt ertoe dit punt te vervangen door de volgende bepaling:

“in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3 van deze wet. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming, met de instemming van diens wettelijke vertegenwoordigers of van diens rechthebbenden, behalve wanneer de vordering tegen hen is gericht. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.”⁹

De gemachtigde verklaarde dat de ontworpen wijziging tot doel heeft “om de voorwaarde van instemming met de rechtsvordering van het Instituut te uniformiseren en te verduidelijken. Momenteel varieert deze voorwaarde naar gelang van de specifieke wetgeving die van toepassing is op het geschil dat aanleiding geeft tot de vordering”.

Dat neemt niet weg dat artikel 36 van de wet van 10 mei 2007, dat door het voorliggende voorontwerp niet wordt gewijzigd, als volgt luidt:

“Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.”

Artikel 36 van de wet van 10 mei 2007 en artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 blijven bijgevolg naast elkaar bestaan, terwijl zij een deels afwijkende regeling bevatten. Zo voorziet artikel 36 van de wet van 10 mei 2007 niet in uitzonderingen op de instemmingsverplichting, terwijl dat in het ontworpen artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 wel het geval is. Daarnaast geldt de voorwaarde van de instemming krachtens artikel 36 van de wet van 10 mei 2007 in alle gevallen “[w]anneer het slachtoffer van de discriminatie een

⁹ Gelet op deze ruimere omschrijving heft artikel 21 van het voorontwerp artikel 4, 6°/1, van de wet van 16 december 2002 op. Krachtens die bepaling is het Instituut thans bevoegd om “in rechte op te treden voor elk misdrijf bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek, met toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers”.

personne physique ou une personne morale identifiée” – et donc également si l’Institut intente dans ce cas une action en son nom propre – alors que tel n’est pas le cas en vertu de l’article 4, 6°, en projet, de la loi du 16 décembre 2002.

L’articulation entre ces deux dispositions sera par conséquent revue afin de les aligner.

Dans la mesure où les deux dispositions sont maintenues, il est recommandé de préciser, au moins dans l’exposé des motifs, comment les exceptions à la condition de consentement doivent être appliquées, par exemple en cas de divergence d’opinion entre différents ayants droit ou lorsqu’il existe plusieurs représentants légaux et que l’action est dirigée contre l’un d’eux. A cet égard, il est rappelé que l’existence de la condition du consentement de la victime constituait l’un des éléments sur la base desquels la Cour constitutionnelle a jugé que la compétence de l’Institut pour ester en justice ne violait pas le principe d’égalité¹⁰.

*

Le greffier,

Astrid TRUYENS

Le président,

Wilfried VAN VAERENBERGH

geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is” – en dus ook indien het Instituut in dat geval een vordering in eigen naam instelt –, terwijl dat krachtens het ontworpen artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 niet het geval is.

De verhouding tussen deze twee bepalingen moet bijgevolg worden herbekeken om ze op elkaar af te stemmen.

In zoverre de twee bepalingen behouden blijven, verdient het aanbeveling om, minstens in de memorie van toelichting, te verduidelijken hoe de uitzonderingen op de instemmingsvoorwaarde moeten worden toegepast, bijvoorbeeld wat betreft een meningsverschil tussen verschillende rechthebbenden of wanneer er meerdere wettelijke vertegenwoordigers zijn en de vordering tegen één van hen is gericht. Daarbij wordt ter overweging gegeven dat het bestaan van de voorwaarde van de instemming van het slachtoffer een van de elementen was op grond waarvan het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat de bevoegdheid van het Instituut om in rechte te treden, geen schending uitmaakte van het gelijkheidsbeginsel.¹⁰

*

De griffier,

Astrid TRUYENS

De voorzitter,

Wilfried VAN VAERENBERGH

¹⁰ C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.98-B.99.3.

¹⁰ GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, B.98-B.99.3.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de la Mobilité et de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de la Mobilité et la secrétaire d'État à l'Égalité des chances et à la diversité sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale**

Art. 1

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

CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes**

Art. 2

L'article 2 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:

“La présente loi transpose partiellement:

— La directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;

— La directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Mobiliteit en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Mobiliteit en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit zijn ermee belast in Onze naam, bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling**

Art. 1

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

HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen**

Art. 2

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

“Bij deze wet worden gedeeltelijk omgezet:

— Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;

— Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke

de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;

— La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

— La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante;

— La directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil."

Art. 3

Dans l'article 3 de la même loi, les mots "du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé par la présente loi."

Art. 4

L'article 4 est remplacé par:

"Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé: le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe."

Art. 5

Dans l'article 5 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° au point 5°, les mots "du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

2° au point 6°, les mots "le sexe" sont remplacés par les mots "un critère protégé";

3° au point 7°, les mots "d'un sexe déterminé" sont remplacés par les mots "concernées par un critère protégé déterminé";

behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;

— Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;

— Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen;

— Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad."

Art. 3

In artikel 3 van dezelfde wet wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een door deze wet beschermd criterium."

Art. 4

Artikel 4 wordt vervangen door:

"Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering."

Art. 5

Aan artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 5° wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in punt 6° wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

3° in punt 7° worden de woorden "van een bepaald geslacht" vervangen door de woorden "met een beschermd criterium";

4° au point 8°, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”;

5° au point 9°, les mots “au sexe” sont remplacés par les mots “à un critère protégé”;

6° au point 11°, les mots “au sexe” sont remplacés par les mots “à un critère protégé”;

7° au point 12°, les mots “du sexe” sont remplacés par les mots “d’un critère protégé”.

Art. 6

Dans l’article 8 de la même loi, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”.

Art. 7

Dans l’article 14 de la même loi, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”.

Art. 8

Dans l’article 15 de la même loi, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”.

Art. 9

Dans l’article 16 § 1 de la même loi, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”.

Art. 10

Dans l’article 18 § 1^{er} de la même loi, les mots “le sexe” sont remplacés par les mots “un critère protégé”.

Art. 11

Dans la même loi, un article 19/1 est ajouté dans le chapitre I du titre III, formulé comme suit:

“§ 1. À l’issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d’adoption ou d’un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le

4° in punt 8° worden de woorden “het geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”;

5° in punt 9° worden de woorden “het geslacht” vervangen door “een beschermd criterium”;

6° in punt 11° worden de woorden “het geslacht” vervangen door “een beschermd criterium”.

7° in punt 12° worden de woorden “het geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 6

. In artikel 8 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 7

In artikel 14 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 8

In artikel 15 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 9

In artikel 16 § 1 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 10

In artikel 18 § 1 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een beschermd criterium”.

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 19/1 ingevoegd onder hoofdstuk I van titel III, dat luidt als volgt:

“§ 1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het

droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

§ 2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§ 4. Toute personne victime d'une infraction aux § 1 - § 3 peut réclamer des dommages et intérêts conformément à l'article 23 de la présente loi."

Art. 12

Dans la même loi, un article 23/1 est ajouté, formulé comme suit:

"Les dommages et intérêts prévus à l'article 23 de la présente loi peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées suite à la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi."

Art. 13

Dans l'article 26 de la même loi, les mots "le sexe" sont remplacés par les mots "un critère protégé".

Art. 14

Dans l'article 27 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° au point 1° et au point 2°, les mots "de son sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

2° au point 3°, les mots "du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

3° au point 4°, les mots "de son sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé".

recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

§ 2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken.

§ 3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden.

§ 4. Een slachtoffer van een inbreuk op § 1 - § 3 kan een schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 van deze wet.

Art. 12

In dezelfde wet wordt een artikel 23/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"De schadevergoeding voorzien in artikel 23 van deze wet kan worden gecumuleerd met een beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij door of krachtens een wet uitdrukkelijk anders bepaald wordt."

Art. 13

In artikel 26 van dezelfde wet wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium".

Art. 14

Aan artikel 27 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° en punt 2° worden de woorden "zijn geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in punt 3° worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

4° in punt 4° worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium".

Art. 15

Dans l'article 28 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots "de son sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

2° à l'alinéa 2, les mots "du sexe" sont remplacés par "d'un critère protégé".

Art. 16

Dans l'article 28/1 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots "de son sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

2° à l'alinéa 2, les mots "du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé".

Art. 17

Dans l'article 28/2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots "de son sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé";

2° à l'alinéa 2, les mots "de du sexe" sont remplacés par les mots "d'un critère protégé".

Art. 18

Dans l'article 33 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° au § 1^{er} et § 2, point 1 et § 3, les mots "le sexe" sont remplacés par les mots "un critère protégé";

2° au § 2 1°, les mots "du même sexe" sont remplacés par les mots "concernées par le même critère protégé".

Art. 19

L'article 34 de la même loi est complété par les mots: "conformément à l'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes."

Art. 15

Aan artikel 28 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de woorden "zijn geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in lid 2 worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium".

Art. 16

Aan artikel 28/1 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de woorden "zijn geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in lid 2 worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium".

Art. 17

Aan artikel 28/2 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in lid 1 worden de woorden "zijn geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in lid 2 worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium".

Art. 18

Aan artikel 33 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In § 1, § 2 lid 1 en § 3 worden de woorden "het geslacht" vervangen door de woorden "een beschermd criterium";

2° in § 2 1° worden de woorden "van hetzelfde geslacht" vervangen door de woorden "met eenzelfde beschermd criterium".

Art. 19

Artikel 34 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden: "overeenkomstig artikel 4, 6° van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen."

Art. 20

Dans l'article 36 de la même loi les mots "de l'Institut et" sont abrogés.

Art. 21

L'article 39 de la même loi est abrogé.

CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 16 décembre 2002
portant création de l'Institut
pour l'égalité des femmes et des hommes**

Art. 22

Dans l'article 3 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les mots "le sexe" sont remplacés par les mots "un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes".

Art. 23

L'article 4 6° de la même loi est remplacé par: "agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3 de la présente loi. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée."

Art. 20

In artikel 36 van dezelfde wet worden de woorden "het Instituut en" opgeheven.

Art. 21

Artikel 39 van dezelfde wet wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 16 december 2002
houdende oprichting van het Instituut
voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Art. 22

In artikel 3 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt het woord "geslacht" vervangen door de woorden "een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium".

Art. 23

"Artikel 4 6° van dezelfde wet wordt vervangen door: "in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3 van deze wet. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist."

Art. 24

L'article 4 6°/1 de la même loi, inséré par la loi du 4 mai 2020, est abrogé.

Donné à Bruxelles, le 5 juillet 2022.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de la Mobilité,

Georges GILKINET

La secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité,

Sarah SCHLITZ

Art. 24

Artikel 4 6°/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij wet van 4 mei 2020, wordt opgeheven.

Gegeven te Brussel, 5 juli 2022.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Mobiliteit,

Georges GILKINET

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,

Sarah SCHLITZ

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Directive (EU) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil	Projet de loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	Texte adaptée	Remarque
		Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	
Article 10 Droits en matière d'emploi 1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent. 2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de	Art. 11. Dans la même loi, un article 19/1 est ajouté dans le chapitre I du titre III, formulé comme suit : « §1. À l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail. §2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.	Art. 19/1. §1. À l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail. §2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de	

bénéficiaire de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. 3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.	§3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales. §4. Toute personne victime d'une infraction aux §1 - §3 peut réclamer des dommages et intérêts conformément à l'article 23 de la présente loi. »	naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales. §3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales. §4. Toute personne victime d'une infraction aux §1 - §3 peut réclamer des dommages et intérêts conformément à l'article 23 de la présente loi.	L'ensemble du texte de la loi du 10 mai 2007 est modifié en ce sens que partout où le terme "sexe" était utilisé et faisait référence à tous les critères assimilés au sexe, il est remplacé par "un critère protégé".
Article 11 Discrimination Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absents du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.	Art. 3. Dans l'article 3 de la même loi, les mots « du sexe » sont remplacés par les mots « d'un critère protégé par la présente loi ». Art. 4. L'article 4 est remplacé par : « Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe. »	Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base d'un critère protégé par la présente loi. Art. 4. Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre,	

			l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.	L'article 23 de la loi du 10 mai 2007 répond déjà à cette exigence.
Article 13 Sanctions Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.				Toutes les lois fédérales anti-discrimination seront modifiées à cet égard afin que davantage de personnes puissent bénéficier de cette protection contre les représailles (Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection
Article 14 Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.				

			contre les mesures préjudiciables).
		Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	
Article 15 Organismes de promotion de l'égalité Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.	Art. 22. Dans l'article 3 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les mots « le sexe » sont remplacés par les mots « un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ».	Art. 3. L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre. Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les associations, institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine ou qui sont immédiatement associés à l'accomplissement de ladite mission.	

CONCORDANTIETABEL

Richtlijn 2019/1158/EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad	Ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	Aangepaste wettekst	Opmerking
		Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen	
Artikel 10. Arbeidsrechten 1. Rechten die door werknemers zijn verworven of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim, blijven behouden tot het einde van dat verlof of arbeidsverzuim. Na afloop van dat verlof of arbeidsverzuim zijn die rechten, met inbegrip van de uit nationaal recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing. 2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en	Art. 11. In dezelfde wet wordt een artikel 19/1 ingevoegd onder hoofdstuk I van titel III, dat luidt als volgt: “§1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. §2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof,	Art. 19/1. §1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. §2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop	

omstandigheden in hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen. 3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.	adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken. §3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden. §4. Een slachtoffer van een inbreuk op §1 - §3 kan een schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 van deze wet.	deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken. §3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden. §4. Een slachtoffer van een inbreuk op §1 - §3 kan een schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 van deze wet.	De gehele tekst van de wet van 10 mei 2007 wordt aangepast in de zin dat overal waar de term “geslacht” werd gebruikt en slaat op alle criteria die werden gelijkgesteld met geslacht, deze vervangen wordt door “een beschermd criterium”.
Artikel 11. Discriminatie De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.	Art. 3. In artikel 3 van dezelfde wet wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een door deze wet beschermd criterium”. Art. 4. Artikel 4 wordt vervangen door: “Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden,	Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een door deze wet beschermd criterium. Art. 4. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht,	

	genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering."	zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.	Artikel 23 van de wet van 10 mei 2007 voldoet reeds aan deze vereiste.
Artikel 13 Sancties De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten, en nemen alle maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden uitgevoerd. De vastgestelde sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Artikel 14 Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door toedoen van de werkgever of nadelige gevolgen als reactie op een klacht binnen de onderneming of op een gerechtelijke procedure om de in deze richtlijn vastgestelde vereisten te doen naleven.			Alle federale antidiscriminatiewetten worden ter zake aangepast zodat meer personen kunnen genieten van dergelijke bescherming tegen represailles (zie Ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van

			bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft)
			Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
		Art. 22. In artikel 3 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt het woord “geslacht” vervangen door de woorden “een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium”.	Art. 3. Het Instituut heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium te bestrijden; en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken. Het Instituut oefent zijn taak uit in een geest van dialoog en medewerking met de verenigingen, instellingen,
	Artikel 15 Organen voor gelijke kansen Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesities die onder de werkingsfeer van deze richtlijn vallen.		

			organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, een opdracht vervullen, of die onmiddellijk betrokken zijn bij de vervulling van deze opdracht.	
--	--	--	--	--

Coordination des articles

LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VERSION ACTUELLE

VERSION ADAPÉE AU PROJET DE LOI

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Art. 2. La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;
- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;
- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 2. La présente loi transpose **partiellement** :

- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services ;
- La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;
- La Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante ;
- La Directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4. § 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

CHAPITRE II. - Définitions.

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;
- 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, § 1er, 2°, de la Constitution;

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

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base **d'un critère protégé par la présente loi.**

Art. 4. **Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.**

CHAPITRE II. - Définitions.

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;
- 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, § 1er, 2°, 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;

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;

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 **d'un critère protégé**, 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 **un critère protégé**, 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 **concernées par un critère protégé déterminé**;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur **un critère protégé**, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à **un critère protégé**, 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;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à **un critère protégé**, 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 **d'un critère protégé**, 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.

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.

Section Ire. - En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, à

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.

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.

Section Ire. - En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur **un critère protégé** constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur **un critère protégé** constitue une discrimination

moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes : - il doit exister une inégalité manifeste; - la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; - la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; - la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale

directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur **un critère protégé** constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un critère protégé** ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes : - il doit exister une inégalité manifeste; - la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; - la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; - la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale

pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment :

- 1° aux notions de " chef de famille " et de " personnes à charge ";
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III. - CHAPITRE 1er. - Interdiction de discrimination.

/

pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un critère protégé** ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment :

- 1° aux notions de " chef de famille " et de " personnes à charge ";
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III. - CHAPITRE 1er. - Interdiction de discrimination.

Art. 19/1. §1. À l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou

d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

§2. Le travailleur a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§3. Le travailleur a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales.

§4. Toute personne victime d'une infraction aux §1 - §3 peut réclamer des dommages et intérêts conformément à l'article 23 de la présente loi.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.

/

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.

Art. 23/1. Les dommages et intérêts prévus à l'article 23 de la présente loi peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées suite à la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi.

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe.

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;

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur **un critère protégé**.

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 **d'un critère protégé**, 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 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. 28/1. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 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.

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 **d'un critère protégé**, 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 **d'un critère protégé**, 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 leurs membres, en raison **d'un critère protégé**, 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 **d'un critère protégé**.

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 **d'un critère protégé**.

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. 28/1. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison **d'un critère protégé**, 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 de leurs membres en raison du sexe.

Art. 28/2. 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 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 de leurs membres en raison de du sexe.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. "

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

Art. 28/2. 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 **d'un critère protégé** 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 de leurs membres en raison **d'un critère protégé**.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur **un critère protégé**, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur **un critère protégé**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes **concernées par le même critère protégé**; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur **un critère protégé**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. – Instances compétentes.

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 36. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action **de l'Institut et** des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers.

Art. 39. L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante :

" 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ".

TITRE VI. – Instances compétentes.

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu **conformément à l'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.**

Art. 36. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers.

Cet article est abrogé.

**LA LOI DU 16 DÉCEMBRE 2002 PORTANT CRÉATION DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES
ET DES HOMMES**

VERSION ACTUELLE

Art. 3. L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les associations, institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine ou qui sont immédiatement associés à l'accomplissement de ladite mission.

Art. 4. 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;

Art. 4. 6° /1 agir en justice, avec l'accord de la victime ou de ses ayants droit, pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal;

VERSION ADAPÉE AU PROJET DE LOI

Art. 3. L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée **sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes** et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les associations, institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine ou qui sont immédiatement associés à l'accomplissement de ladite mission.

Art. 4. 6° **agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3 de la présente loi. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée.**

Cet alinéa est abrogé.

Coördinatie van de artikelen

WET VAN 10 MEI 2007 TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

HUIDIGE VERSIE

VERSIE AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Art. 2. Bij deze wet worden omgezet:

- Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;
- Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;
- Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd door Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996;
- Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap;
- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden,

Art. 2. Bij deze wet worden **gedeeltelijk** omgezet:

- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- **Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;**
- **Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen;**
- **Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.**

Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden,

een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art. 4. § 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

HOOFDSTUK II. - Definities.

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;
- 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;

een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van **een door deze wet beschermd criterium.**

Art. 4. **Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering.**

HOOFDSTUK II. - Definities.

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;
- 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° 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

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 **een beschermd criterium**;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van **een beschermd criterium** 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 **met een bepaald beschermd criterium**, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van **een beschermd criterium** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met **een beschermd criterium** 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° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met **een beschermd criterium** 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

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.

te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van **een beschermd criterium**;

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.

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

Afdeling I. - Inzake goederen en diensten.

Art. 8. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Afdeling V. - Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Art. 14. In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

Afdeling I. - Inzake goederen en diensten.

Art. 8. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van **een beschermd criterium** een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Afdeling V. - Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Art. 14. In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder

voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 15. Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden.

Art. 16. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van **een beschermd criterium** een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 15. Elk indirect onderscheid op grond van **een beschermd criterium** vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden.

Art. 16. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van **een beschermd criterium** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;

- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 18. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen :

1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";

2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;

3° de verschillen betreffende de bewijslast;

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;

- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer een van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 18. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van **een beschermd criterium** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen :

1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";

2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;

3° de verschillen betreffende de bewijslast;

4° de verschillen in de berekeningswijze en in het bedrag van bepaalde vergoedingen.

§ 4. De koninklijke besluiten houdende uitvoering van artikel 18, § 3, worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

/

HOOFDSTUK II. – Rechtsbescherming.

/

TITEL IV. - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 26. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke

4° de verschillen in de berekeningswijze en in het bedrag van bepaalde vergoedingen.

§ 4. De koninklijke besluiten houdende uitvoering van artikel 18, § 3, worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

Art.19/1. §1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

§2. De werknemer heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken.

§3. De werknemer heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden.

§4. Een slachtoffer van een inbreuk op §1 - §3 kan een schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 van deze wet.

HOOFDSTUK II. – Rechtsbescherming.

Art. 23/1. De schadevergoeding voorzien in artikel 23 van deze wet kan worden gecumuleerd met een beschermingsvergoeding ingevolge de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij door of krachtens een wet uitdrukkelijk anders bepaald wordt.

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 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 bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij

indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van **een beschermd criterium**.

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 **een beschermd criterium**, 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 **een beschermd criterium**, 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 **een beschermd criterium**, 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 leden ervan, wegens **een beschermd criterium**, 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 **een beschermd criterium**.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een beschermd criterium**.

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 bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun

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. 28/1. Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens zijn geslacht wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

Art. 28/2. Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens zijn geslacht wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 33. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen van hetzelfde geslacht; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij

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. 28/1. Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens **een beschermd criterium** wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een beschermd criterium**.

Art. 28/2. Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens **een beschermd criterium** wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een beschermd criterium**.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 33. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van **een beschermd criterium** kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van **een beschermd criterium** kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen **met eenzelfde beschermd**

het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van het geslacht kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt. "

TITEL VI. - Bevoegde instanties.

Art. 34. Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Art. 36. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van **het Instituut** en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

TITEL VII. - Varia.

Art. 39. Artikel 4, 6°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, wordt vervangen door de volgende bepaling :

" 6° in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere

criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van **een beschermd criterium** kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - Bevoegde instanties.

Art. 34. Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven **overeenkomstig artikel 4, 6° van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.**

Art. 36. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

TITEL VII. - Varia.

Dit artikel wordt opgeheven.

wetten die specifiek tot doel hebben de
gelijkheid van vrouwen en mannen te
waarborgen, aanleiding kan geven; "

**WET VAN 16 DECEMBER 2002 HOUDENDE OPRICHTING VAN HET INSTITUUT VOOR DE
GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN**

HUIDIGE VERSIE

Art. 3. Het Instituut heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden; en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

Het Instituut oefent zijn taak uit in een geest van dialoog en medewerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, een opdracht vervullen, of die onmiddellijk betrokken zijn bij de vervulling van deze opdracht.

Art. 4. 6° in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

Art. 4. 6° /1 in rechte op te treden voor elk misdrijf bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek, met toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers;

VERSIE AANGEPAST AAN HET WETSONTWERP

Art. 3. Het Instituut heeft als taak toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van **een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium** te bestrijden; en de instrumenten en strategieën die gestoeld zijn op een geïntegreerde aanpak van de genderdimensie uit te werken.

Het Instituut oefent zijn taak uit in een geest van dialoog en medewerking met de verenigingen, instellingen, organen en diensten die, geheel of gedeeltelijk, een opdracht vervullen, of die onmiddellijk betrokken zijn bij de vervulling van deze opdracht.

Art. 4. 6° **in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3 van deze wet. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.**

Dit lid wordt opgeheven.